

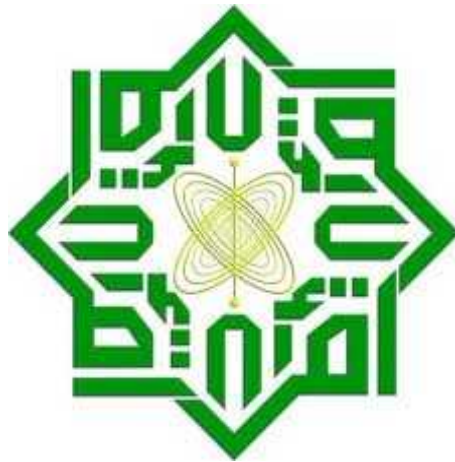
**ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR CAMAT KAMPAR KIRI
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

OLEH

MERIALITA

NIM : 10975007135



PROGRAM S.1

JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2013

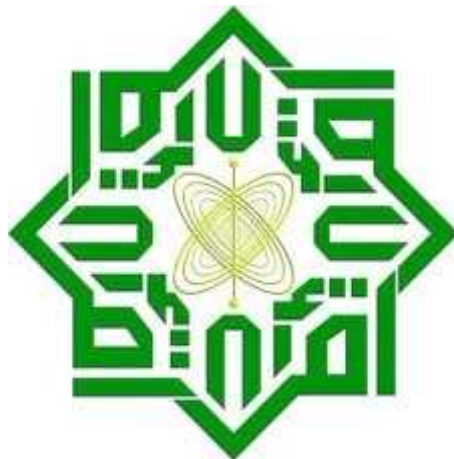
**ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR CAMAT KAMPAR KIRI
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

MERIALITA
NIM : 10975007135



PROGRAM S.1

JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2013

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT KAMPAR KIRI KABUPATEN KAMPAR

OLEH : MERIALITA

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai negeri sipil pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisa data deskriptif kualitatif, yakni setelah semua data terkumpul data tersebut kemudian dikelompokkan menurut jenis dan macam dan serta ditambahkan dengan keterangan-keterangan yang sifatnya mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas dikantor camat kampar kiri kabupaten kampar sebanyak 16 orang, yang merupakan pegawai negeri sipil dan honorer. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yaitu Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 10 orang, dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling purposive. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja pegawai negeri sipil masih kurang baik berdasarkan indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur kinerja pegawai negeri sipil yaitu masih rendahnya prestasi kerja pegawai dan kepemimpinan pegawai terhadap pekerjaannya pada kantor camat Kampar kiri kabupaten kampar. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pegawai kantor camat Kampar kiri agar lebih meningkatkan prestasi kerja dan kepemimpinan terhadap pekerjaannya agar untuk kedepannya kinerja tercapai seperti target yang diharapkan.

KATA PENGANTAR

Assalamu' alaikum WR. WB

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah menciptakan bumi dengan segala isinya dan menjadikan makhluk-nya berpasang-pasangan. Yang telah mencurahkan segala rahmatnya kepada kita semua. Hanya kepadanya lah penulis memuji, meminta dan memohon pertolongan serta mengharapkan hidayahnya, ridho dan ampunannya.

Skripsi ini dibuat dan diajukan oleh penulis sebagai salah satu bentuk kewajiban dari setiap individu mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya yaitu dengan cara melakukan sebuah penelitian dan membuat hasilnya dalam bentuk karya ilmiah. Proses penelitian ini adalah tahap awal bagaimana pada setiap individu mahasiswa tersebut mengaktualisasikan kemampuannya yang telah didapatkan selama perkuliahan, khususnya di jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.

Maka oleh sebab itu penulis tertarik dalam melakukan penelitian tersebut, dengan judul “ **Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kampar Kiri Kabupaten Kampar** ”. Penelitian ini dilakukan sebagai bagian dari mengaktualisasikan dan mengimplementasikan ilmu yang telah didapatkan penulis selama berada pada bangku perkuliahan, maka oleh sebab itu penulis sangat menyadari bahwa skripsi atau karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan tetapi penulis menganggap bahwa inilah karya terbaik yang pernah dibuat dalam perjalanan hidup penulis maka dari pada itu besar harapan dari penulis agar ada kritikan dan saran yang diberikan kepada penulis yang sifatnya

membangun demi tercapainya perbaikan-perbaikan pada penelitian penulis yang selanjutnya.

Adapun dalam penelitian ini penulis telah banyak menerima kritikan, masukan, bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak yang sangat berguna dalam membangun dan menyukseskan penelitian tersebut, maka berangkat dari sana penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih atas jasa yang telah diberikan oleh orang-orang yang pantas penulis hormati, dan penulis tidak bisa dan mampu untuk membalasnya semoga Allah SWT yang membalas dengan pahala yang berlipat ganda atas bantuan dan jasanya tersebut, dan juga terimakasih penulis ucapkan kepada :

1. Bapak prof. Dr. H. Muhammad Nazir. MA sebagai Rektor UIN SUSKA Riau. Beserta pembantu rektor I, II, III, IV yang telah memberi waktu kepada penulis untuk menuntut Ilmu di perguruan Tinggi ini.
2. Bapak Mahendra Romus, M.Ec, PdD sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Yang telah memberikan kemudahan dalam proses Administrasi dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Afrizal. S.sos M.si selaku ketua jurusan Administrasi Negara, Yang selalu memberikan informasi, bimbingan nasehat terhadap Mahasiswa Administrasi Negara.
4. Bapak Drs. Almasri M.si selaku mantan Ketua Jurusan Administrasi Negara yang selalu memberikan informasi bimbingan nasehat terhadap mahasiswa Administrasi Negara.
5. Pembimbing I yaitu bapak Khairunsyah Purba S.sos M,si yang selalu meluangkan waktu kepada penulis dalam melakukan perbaikan-perbaikan untuk kesempurnaan dalam karya ilmiah ini.

6. Kepada seluruh bapak/ibu dosen yang telah memberikan banyak sekali ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan, yang sungguh tidak dapat penulis balas dengan apapun juga, semoga Allah SWT yang akan membalasnya kelak.
7. Keluarga tercinta terutama ayahanda Rustani dan ibunda Rismadarti yang selalu memberikan motivasi dan doa selama perjalanan hidupku yang sekarang telah mencapai sarjana dan Kakak, Abang dan Adikku yang selalu memberikan motivasi dan do'a untuk kelancaran dalam penelitian ini. Nenek Roslaini Dan saudara laki-laki dari ayahku yaitu Bapak Syamsir yang selalu ikut memberikan motivasi dalam perjalanan penelitian sampai selesai terselesainya pembuatan skripsi ini.
8. Teman - teman seperjuanganku Adna Elfitri, Fitri Apriliana, Parhimpunan, Irma Fitriani, Rosi Andela, Hidayaturrahmi, dan teman – temanku yang lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu khususnya angkatan 2009 Administrasi Negara B Terima kasih atas motivasi, semoga Allah senantiasa memberikan kemudahan kepada kita semua.

Semoga Allah SWT membalas dari apa-apa yang telah diberikan kepada penulis baik berupa saran. Ide-ide, masukan, dan motivasi selama dalam penelitian ini hingga selesai.

Wassalamu'alaikum WR. WB

Pekanbaru, Februari 2013
Penulis

MERIALITA
NIM 10975007135

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1. Pengertian kinerja.....	10
2.2 Penilaian Kinerja	18
2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.4 Pengertian Pegawai Negeri Sipil	24
2.5 Hipotesis	26
2.6 Defenisi Konsep	26
2.7 Konsep Operasional	27
2.8 Kerangka Berfikir.....	30
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	31
3.1 jenis penelitian.....	31
3.2 Waktu Dan Tempat Penelitian.....	31
3.3 Jenis Dan Sumber Data	31
3.4 Populasi Dan Sampel.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5 Analisa Data	33
BAB IV GAMBARAN UMUM.....	34
4.1 Sejarah Singkat Kecamatan Kampar Kiri.....	34

4.2	Kependudukan	37
4.2	Struktur Organisasi	38
4.3	Uraian Tugas pada Kantor Camat Kampar Kiri Kabupaten Kampar	40
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
5.1	Identitas Responden.....	46
a.	Tingkat Umur Rseponden.....	46
b.	pendidikan responden.....	47
c.	jenis kelamin responden.....	48
5.2	Analisis Kinerja PNS Pada Kantor Camat Kampar Kiri Kabupaten Kampar	49
a.	Pretasi Kerja.....	50
b .	Keahlian.....	60
c.	Perilaku	68
d.	Kepemimpinan	78
BAB VI	KESSIMPULAN DAN SARAN	89
6.1	Kesimpulan.....	89
6.2	Saran	90
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Birokrasi adalah sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan. Fenomena birokrasi selalu ada bersama kita dalam kehidupan kita sehari-hari dan setiap orang seringkali mengeluhkan cara berfungsinya birokrasi sehingga pada akhirnya orang akan mengambil kesimpulan bahwa birokrasi tidak ada manfaatnya karena banyak disalahgunakan oleh pejabat pemerintah yang merugikan masyarakat.

Birokrasi bukanlah suatu fenomena yang baru bagi kita karena sebenarnya telah ada dalam bentuknya yang sederhana sejak lama. Namun demikian, kecenderungan mengenai konsep dan praktek birokrasi telah mengalami perubahan yang berarti sejak seratus tahun terakhir ini. Dalam masyarakat yang modern, birokrasi telah menjadi suatu organisasi atau institusi yang penting.

Birokrasi sangat penting dipelajari, karena secara umum dipahami bahwa salah satu institusi atau lembaga, yang paling penting sebagai personifikasi negara adalah pemerintah, sedangkan personifikasi pemerintah itu sendiri adalah perangkat birokasinya (birokrat).

Sangat menarik membicarakan tentang birokrasi, karena dalam realita kehidupan birokrasi terkesan negatif dan menyulitkan dalam melayani masyarakat, padahal para pegawai birokrasi itu dibayar dari uang masyarakat. Dan terkadang

wewenang yang diberikan kepada pegawai dari birokrasi disalahgunakan. Belum terbentuknya kepercayaan dari publik terhadap birokrasi menyebabkan hubungan birokrasi dengan publik sering kali mendapat pertentangan . Nampaknya kinerja birokrasi sekarang ini perlu disorot secara serius, khususnya menyorot kinerja aparat birokasinya.

Di Indonesia Buruknya kinerja birokrasi dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pelayanan publik masih terjadi, sebagaimana yang sering kita lihat di instansi-instansi pemerintah Indonesia administrasi yang berbelit-belit, adanya pungutan bebas yang diterima oleh pihak pengurus tetap terjadi hal ini adalah salah satu yang bisa membuktikan bahwa masih buruknya kinerja birokrasi di Negara kita Birokrasi sipil termasuk salah satu sumber terjadinya tidak efesien pemerintahan. Tidak efesiennya kegiatan pemerintahan terlihat dari masih sering terjadinya kelambanan dan kebocoran anggaran pemerintah.

Walaupun, pemerintah sedang berusaha mewujudkan *good govermence* dengan cara membentuk badan-badan yang dianggap perlu untuk menciptakan birokrasi yang baik, tidak terbelit-belit, agar tercipta pula kinerja yang baik di indonesia. Jika dilihat secara umum kinerja birokrasi bisa berdampak baik dan buruk, namun jika ingin memaksimalkan dampak baik, Kita juga harus melihat apakah orang tersebut benar-benar memiliki suatu skill yang dibutuhkan untuk bekerja dibidang pemerintahan.

Karena Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya juga menjadi salah satu hal yang terpenting untuk

mewujudkan *good governance* yang berkualitas. Pada akhirnya, masyarakat dan pihak-pihak swasta dapat menilai kinerja birokrasi suatu negara. Implementasi dari keberhasilan dari kinerja yang baik dari birokrasi adalah keadilan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia seperti yang tertera didalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Sebagai penyelenggara publik, birokrasi pemerintah gagal dalam merespons dinamika politik dan ekonomi sehingga kinerja birokrasi publik cenderung menjadi tidak efisien. Kinerja publik yang buruk ini adalah hasil permasalahan yang ada di tubuh birokrasi Indonesia.

Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan instansi pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut.

Suatu organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya karena baiknya kinerja yang diberikan oleh pegawai tersebut. Dalam hal ini terdapatnya hubungan antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, bila kinerja yang diberikan pegawai baik terhadap instansi maka kinerja yang dihasilkan instansi akan baik pula. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila seorang pegawai mempunyai keahlian artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga terwujud kinerja sebagaimana diharapkan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya,

Hal itu dapat dilihat dengan para pegawai yang secara sadar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti karena tindakan ini mempunyai arti bagi mereka. Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Sedangkan pokok permasalahan yang terlihat dilapangan bahwa karakteristik pegawai cenderung bervariasi, baik ditinjau dari kemampuan, tingkat pendidikan, maupun motivasi masing-masing individu sangat berbeda dan beragam.

Kantor Camat Kampar kiri sebagai instansi yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, seharusnya mempunyai pegawai-pegawai yang terampil dan profesional serta mempunyai kinerja yang baik, tetapi hal tersebut belum terlihat karena terdapat indikasi yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai. Berdasarkan dari pantauan dilapangan penulis juga melihat bahwa terdapat gejala-gejala yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Kampar kiri, sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan , seperti pembuatan sebagaimana contohnya ada surat keterangan domosili. Pekerjaan ini mestinya bisa diselesaikan dalam satu hari, namun kenyataannya surat itu siap dalam waktu dua hari menurut pernyataan seorang masyarakat (Harpepen), (wawancara rabu, 3 oktober 2012).
2. Adanya sejumlah pegawai yang sering terlambat masuk kantor (masuk tidak tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan) sehingga terkendalanya masyarakat yang melakukan pengurusan terhadap pegawai yang berkaitan. Seperti pernyataan seorang masyarakat (samsimur) yang sedang melakukan pengurusan di kantor camat Kampar kiri, mereka tidak bisa melakukan pengurusan karena pegawai yang berkaitan tidak adanya di kantor pada saat jam bekerja (wawancara rabu, 3 oktober 2012).
3. Masih adanya pegawai yang melalaikan pekerjaan, terlihat pada jam bekerja pegawai masih adanya yang membaca Koran. Hal seperti ini bisa memperburuk prestasi kerja seorang pegawai (observasi, Kamis 15 November 2012).
4. Kurangnya kerjasama diantara pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan hasil data observasi yang penulis lihat pegawai tidak mau membantu rekan kerja apabila pegawai tersebut minta bantuan dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan gejala-gejala diatas menunjukkan bahwa kemampuan pegawai masih rendah padahal kemampuan pegawai merupakan faktor yang turut berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai.

Kemudian yang menjadi salah satu aspek penting yang harus diperlukan dalam menghadapi perkembangan zaman ini adalah aspek pendidikan, karena pendidikan turut mempengaruhi arah dan kemampuan suatu organisasi dan menunjang perkembangan-perkembangan organisasi. Dan Pendidikan juga merupakan suatu usaha guna mengetahui kemampuan seseorang yang cenderung akan mempengaruhi pola fikir serta tingkah laku setiap orang, berdasarkan hasil survey yang penulis dapatkan dilapangan latar belakang pendidikan pegawai negeri sipil pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar.

Tabel 1.1 : Latar Belakang Pendidikan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kampar Kiri Kabuptaten Kampar

No	Tingkat pendidikan	Jumlah orang	Persentase%
1	SD	-	-
2	SLTP	2	20%
3	SMU	5	50%
4	S1	3	30%
	JUMLAH	10	100%

Sumber : data kantor camat Kampar kiri 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada kantor Camat Kampar Kiri Kabupaten Kampar sesuai dengan latar belakang tamatan SLTP 2 orang, yang mempunyai latar belakang SMA adalah sebanyak 5 orang, kemudian dengan latar belakang pendidikan yang paling tinggi S1 berjumlah 3 orang. Jadi dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa latar belakang pendidikan Pegawai Negeri Sipil tamatan SMA/Sederajat lebih dominan dari pada Pegawai Negeri Sipil dengan latar belakang pendidikan S1.

Sesuai dengan pemaparan di atas, bahwa kantor camat Kampar kiri merupakan salah satu kecamatan yang ada di kabupaten Kampar yang mempunyai struktur organisasi pemerintah dalam menjalankan tugasnya di laksanakan oleh pegawai kecamatan yang mana kinerja pegawai yang di berikan terhadap instansi masih di rasakan belum efektif di duga ini karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil Sedangkan kantor camat Kampar kiri adalah salah satu induk dari pemekaran kecamatan.

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kampar Kiri Kabupaten Kampar.”**

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja pegawai merupakan salah satu bukti nyata yang diberikan pegawai berupa hasil kerja pada suatu instansi, begitu juga dengan dengan

pegawai kantor camat Kampar kiri, kinerja yang diberikan merupakan tolok ukur tinggi atau rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan.

Dari pemaparan pada latar belakang masalah yang penulis kemukakan bahwa pemerintah kabupaten Kampar telah berusaha dan berkeinginan untuk menciptakan pelayanan publik yang efektif dari aparat pemerintah terhadap masyarakat, begitu juga halnya dengan aparat camat di kecamatan Kampar kiri.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengambil rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :**“ Bagaimana Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kampar Kiri Kabupaten Kampar”**

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap melakukan penelitian terhadap suatu masalah tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

“Untuk menganalisis kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kampar Kiri Kabupaten Kampar”.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis sendiri, untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu-ilmu yang telah di dapatkan selama mengikuti perkuliahan di jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

2. Untuk menambah bahan referensi atau salah satu sumber informasi bagi peneliti berikutnya yang membahas kembali masalah kinerja di masa yang akan datang.
3. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi pegawai yang ada pada Kantor Camat Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini di susun menjadi satu bab dan terdiri dari beberapa aspek dengan uraian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pengertian dan teori-teori yang mendasari masalah penelitian ini yaitu pengertian kinerja, penilaian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pengertian pegawai negeri sipil, hipotesis, definisi konsep, konsep operasional, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini di uraikan tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, teknik dan pengumpulan data dan analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Dalam bab ini menguraikan tentang sejarah singkat kecamatan Kampar kiri kabupaten Kampar, kependudukan, struktur organisasi dan uraian tugas kantor camat Kampar kiri.

BAB V : HASIL DAN ANALISA DATA

Dalam bab ini di uraikan tentang identitas responden, tingkat umur responden, tingkat pendidikan responden, analisis kinerja pegawai yang terdiri dari indikator prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan.

BAB VI: PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian ini dan saran yang diberikan oleh peneliti.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Untuk mengetahui kinerja pegawai, maka fungsi dari kerangka teori sangat membantu dalam menentukan tujuan dan arah penelitian dalam memilih konsep-konsep yang tepat. Dengan demikian pemecahan masalah tampak lebih jelas dan sistematis sesuai dengan pengertian teori itu sendiri. Untuk menciptakan sistem kerja yang baik, menjalankan fungsinya merupakan suatu tindakan dalam menyempurnakan tata kerja dan pengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai.

Sebagai mana firman Allah dalam Alquran Surat Al-Zalzalah ayat 7 sampai ayat 8 yang berbunyi:



Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya”. Dan “Barang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula”.

Dari pengertian ayat diatas jelas bahwa setiap apa yang kita lakukan akan mendapatkan balasannya. Begitu juga dengan kinerja, apabila suatu pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh maka akan mendapat hasil yang baik pula.

Kinerja menurut (sedarmayanti, 2007:310) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja menurut (Wibowo, 2010:81) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut (Anwar Prabu 2001:67) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Veithzal Rivai, 2009:548). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Selanjutnya Simamora (2000:5) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berwujud maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya

berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Selanjutnya menurut Veithzal Rivai (2006:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yanag sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Kusnadi (2003;64) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Hariandja (2002;195) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Menurut Indrawan W.S (2001:453) dalam kamus lengkap bahasa indonesia, kinerja berasal dari kata dasar "kerja" yang diberi arti sebagai aktivitas untuk melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan dengan tujuan untuk mencari nafkah, mata pencaharian.

Sedangkan menurut (Mathis dan Jackson 2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Menurut Bernardin dan Russella (dalam Sulistiyan 2009:276) menjelaskan kinerja merupakan catatan output yang dihasilkan dari fungsi pegawai itu/kegiatan yang dilakukan selama periode waktu itu.

Menurut Lyman Porter dan Edward Lawler (dalam Wibowo, 2010:100) kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Sedangkan menurut Harbani (2010:175) konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:69) kinerja adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan, teknis teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis melaksanakan pekerjaan pegawai.

Jika kita berbicara tentang prestasi kerja, maka hal tersebut tidak terlepas dari permasalahan kinerja. Menurut Kartini Kartono (1992:32) pengertian kinerja

adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Selanjutnya menurut Widodo (dalam Harbani 2010:175) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Sinambela dkk (2010:176) mendefenisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Malayu (dalam anwar 2005:17) mengemukakan ada aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini terlihat dari kesediaan, ketaatan dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Hasil kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya, terlihat dari keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai.
- 3) Kejujuran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

- 4) Kedisiplinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 5) Kerjasama yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dalam kesediaan dalam hubungan kerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- 7) Kepribadian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepribadian yang dilihat dari sikap perilaku, kesopanan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik,
- 8) Prakarsa yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk mengambil keputusan atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 9) Kecakapan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kecakapan dalam menyatukan dan menyelaskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
- 10) Tanggung jawab yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tanggungjawab dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Menurut Dwiyanto (dalam Harbani, 2010:178) kinerja pegawai dapat diukur dari:

1. Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efesiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan.
2. Kualitas Layanan, yaitu cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan public, banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
4. Responsibilitas, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi.
5. Akuntabilitas, yaitu menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

Kemudian menurut sedarmayanti (2007:377) kinerja pegawai dapat diukur dari:

1. Prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

2. Keahlian adalah tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif dan lain-lain.
3. Perilaku adalah sikap atau tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
4. Kepemimpinan merupakan aspek kemauan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson (dalam Akhmad 2012:172) kinerja pegawai dapat diukur dari :

1. Kuantitas adalah Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas adalah Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Kecepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan tugas dengan cepat serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Kehadiran adalah kehadiran pegawai dalam setiap jam kerja yang telah ditetapkan.

5. Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

Dari berbagai defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melakukan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Menurut Sedarmayanti (2007:260) penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaan keseluruhan.

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Menurut Harbani (2010:182) Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat.

Untuk melihat kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil berpedoman kepada hasil kerja rata-rata yang ditentukan baik dalam arti mutu maupun jumlah untuk setiap pekerjaan dan jabatan. Dan kinerja pegawai sangat perlu diperhatikan dan seorang atasan memberikan penilaian agar para pegawai bisa termotivasi.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, dilakukan dengan berdasarkan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974. PP 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.

Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dan dibuat oleh penilai (pasal 1 huruf a PP tersebut). Sedangkan pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai.

Unsur- unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan DP3 yaitu:

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaai dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab. Sikap ini dapat dinilai dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas
2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya, prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.
3. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk kerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan.
8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Oleh karena itu, penting melakukan revisi terhadap sistem penilaian kinerja PNS, agar dapat dilakukan penilaian yang objektif. Penilaian yang objektif dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Penilaian kinerja itu sendiri yakni: “penilaian bagaimana pelaksanaan yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk mengetahui baik buruknya seseorang dalam melakukan pekerjaan”. Sedangkan faktor yang bisa dipakai untuk dinilai adalah kualitas, pengetahuan mengenai jabatannya, kerajinan, kesetiaan dan inisiatif. Hal ini

membuktikan bahwa penilaian kinerja akan di tentukan oleh beberapa faktor.

Ranupandjojo dan Suad Husnan (dalam Prabu 2004 : 75).

1. Kualitas kerja
Ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan.
2. Kuantitas kerja
Dalam penerimaan output, perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “ ekstra”
3. Dapat tidaknya diandalkan
Mengikuti instruksi, inisitif, hati-hati dan kerajinan
4. Sikap terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Harbani (2010:186) beliau menyimpulkan bahwa tujuan penilaian

kinerja dapat dijadikan:

- a. Sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang setimpal dengan kinerjanya.
- b. Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
- c. Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaanya.
- d. Sebagai dasar untuk melakukan demosi terhadap pegawai yang kurang atau tidak memilki kinerja yang baik.
- e. Sebagai dasar untuk melakukan pemberhentian pegawai yang tidak lagi mampu melakukan pekerjaan.
- f. Sebagai dasar memberikan diklat terhadap pegawai, agar dapat meningkatkan kinerjanya.
- g. Sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
- h. Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu organisasi.

2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap organisasi mempunyai tujuan, salah satu sarana organisasi untuk mencapai tujuan adalah kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan kedudukan dan peranan masing-masih

dalam organisasi. Sebuah organisasi instansi pemerintahan merupakan sebuah lembaga yang menjalankan roda pemerintahan dan melaksanakan pembangunan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2010:100) yaitu sebagai berikut.

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson (dalam Wibowo 2010:101) merumuskan adanya tujuh factor kinerja yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE.

1. A- *Ability (knowledge dan skill)*
2. C- *Clarity (understanding atau role perception)*
3. H- *Help (organizational support)*
4. I- *Incentive (motivation atau willingness)*

5. E- *Evaluation* (*coaching* dan *performance feedback*)
6. V- *Validity* (*valid* dan *legal personnel practices*)
7. E- *Environment* (*environmental fit*)

Sedangkan menurut Keith Davis (dalam Anwar 2001:67-68) mengatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sebagaimana beliau menjelaskan bahwa:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120). Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selanjutnya menurut Harbani (2010:186-189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut.

a. Kemampuan

Kemampuan dalam suatu bidang hanya dapat dimiliki oleh seorang yang memiliki bakat dan intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi. Sedangkan bakat biasanya dikembangkan dengan pemberian kesempatan pengembangan pengetahuan melalui tiga hal yaitu: (1) pendidikan, (2) pelatihan, dan (3) pengalaman kerja.

b. Kemauan

Kemauan atau motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

2.4 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Dalam kesatuan kerja pemerintahan pelaksanaannya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah instansi ataupun organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

Pegawai terhadap kamus bahasa Indonesia adalah seorang yang diangkat oleh pemerintah dimana sebelumnya telah melalui proses penyeleksian oleh pemerintah dan kemudian lulus dalam tes dan diangkat oleh pemerintah dan diberi tugas dan tanggung jawab.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pegawai diberikan pelatihan dan pendidikan untuk menunjang tugas pokok mereka. Adapun tujuan

pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil agar terjamin adanya keserasian pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pengaturan penyelenggaraan pelatihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian, dan pengawasan.

Dalam UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian antara lain ditegaskan bahwa kepada Calon Pegawai Negeri Sipil diberikan pelatihan Pra-Jabatan dengan tujuan agar calon Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terampil melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

PP RI Nomor 46 Tahun 2011, Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 :

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam peraturan Perundang-Undangan.
2. Penilaian Prestasi Kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat, penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
3. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
4. Sasaran kerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang sebenarnya akan dibuktikan lebih lanjut, hipotesis tersebut adalah.

“Di duga kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kampar Kiri Kabupaten Kampar kurang baik” karena prestasi kerja , keahlian, perilaku, dan kepemimpinan belum maksimal.

2.6 Defenisi Konsep

1. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Penilaian kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.
3. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, di angkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
4. Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah prestasi kerja yang diberikan oleh PNS tersebut terhadap instansi tempat mereka bekerja atau di instansi mana mereka ditempatkan.

2.7 Konsep Operasional

Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian dan menetralsir kesalahan pemahaman dalam penelitian ini, maka penulis merasa perlu untuk mengoperasionalkan konsep-konsep dan teori yang penulis pakai dalam penelitian adalah teori kinerja dari Sedarmayanti, karena menurut penulis teori ini memiliki hubungan dengan variabel kinerja yaitu prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan.

- a. **Prestasi kerja** adalah hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. Prestasi bisa dilihat dari ketelitian, keterampilan dan kecepatan dalam penyelesaian tugas.

Ketelitian yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah ketelitian pegawai kantor camat kampar kiri dalam melaksanakan tugas serta penyelesaian pekerjaannya sehingga terselesaikan dengan baik.

Keterampilan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja dan posisi yang ditempatkan sesuai atau tidaknya dengan keterampilan yang dimiliki pegawai kantor camat kampar kiri selama ini.

Kecepatan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kecepatan pegawai kantor camat kampar kiri dalam penyelesaian pekerjaan tanpa menunda-nunda.

b. Keahlian adalah tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif dan lain-lain.

Kerjasama yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kerjasama antara sesama pegawai dalam bekerja untuk memberikan ide-ide terhadap penyelesaian pekerjaan.

Komunikasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah komunikasi antara sesama pegawai saling memberikan informasi demi kelancaran tugas dan terselesaikan sesuai informasi yang disampaikan.

Inisiatif yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah inisiatif yang diberikan pegawai terhadap kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan untuk dapat bertindak cepat.

c. Perilaku adalah sikap atau tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.

Kejujuran yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kejujuran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan melaporkan hasil pekerjaan terhadap pimpinan sesuai dengan hasil sebenarnya.

Tanggungjawab yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bertanggungjawab terhadap kesalahan dalam melaksanakan tugas dan penyelesaiannya, pegawai bisa menerima resiko dan menerima sanksi sesuai kesalahan.

Disiplin yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kedisiplinan pegawai kantor camat kampar kiri dalam melaksanakan tugas dan mengikiti semua aturan dan kegiatan yang telah ditentukan oleh kantor sesuai jadwal.

- d. Kepemimpinan** merupakan aspek kemauan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas. Yang meliputi ketegasan, motivasi, dan cepat dan tepat dalam mengambil keputusan.

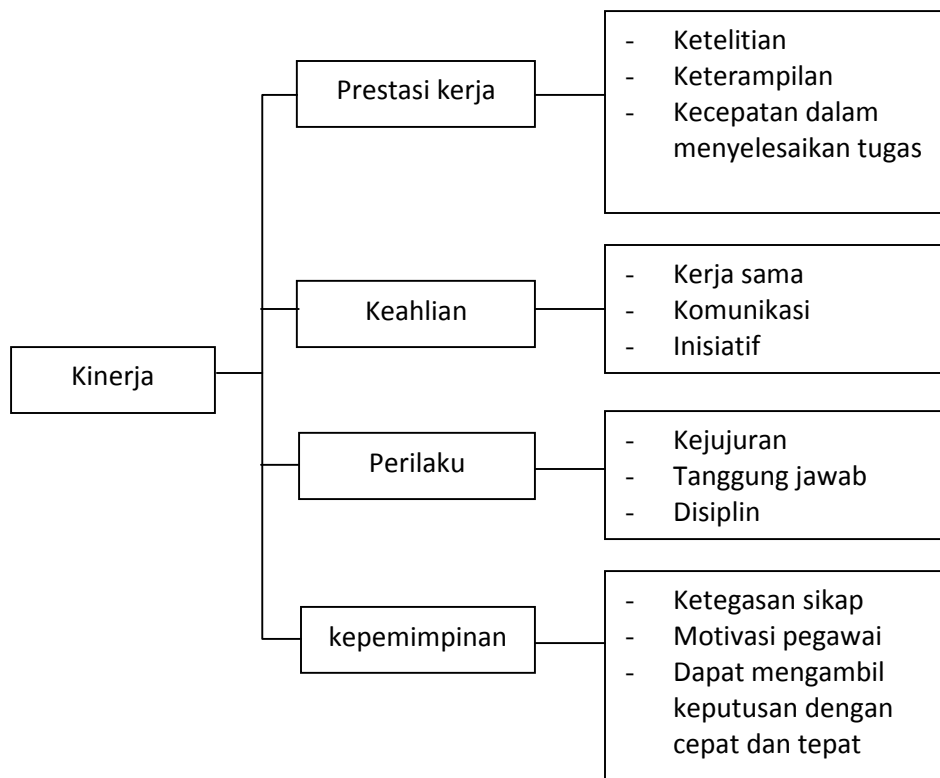
Ketegasan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah ketegasan dalam melaksanakan tugas dan bisa menerima sanksi apabila terdapat kesalahan dalam penyelesaiannya.

Motivasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi sehingga pegawai lain termotivasi dengan penghargaan itu, dan lebih giat untuk bekerja.

Cepat dan tepat yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor camat kampar kiri bisa mengambil

2.8 Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan pada telaah pustaka diatas, selanjutnya penulis jabarkan dalam bentuk sebuah kerangka pikiran. Adapun kerangka pikiran adalah sebagai berikut :



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang nantinya hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran keadaan berdasarkan kenyataan dilapangan.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi tempat penelitian bagi penulis adalah kantor camat Kampar Kiri Kabupaten Kampar dan waktunya adalah pada bulan Oktober 2012 sampai dengan selesai.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian yang berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu data tentang:
 - a. Prestasi kerja
 - b. Keahlian
 - c. Perilaku
 - d. Kepemimpinan
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh langsung dari laporan dan catatan atau dokumern yang ada pada kantor camat Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

Adapun data yang diambil berupa data yang berhubungan dengan penelitian ini antara lain :

- a. Gambaran umum daerah penelitian
- b. Jumlah pegawai
- c. Tingkat pendidikan pegawai
- d. Uraian tugas
- e. Struktur organisasi

3.4 Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bertugas di kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar yang berjumlah 16 orang yang merupakan pegawai negeri sipil dan honorer.

Kemudian pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling purposive, artinya sebagian dari anggota populasi dijadikan responden penelitian yaitu sebanyak 10 orang yang merupakan pegawai negeri sipil.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung kepada responden mengenai permasalahan yang akan diteliti demi kesempurnaan data yang akan diperoleh. Alasannya menggunakan teknik wawancara karena penulis dapat langsung bertatap muka dengan responden dan data yang diperoleh lebih jelas.
- b. Kusioner yaitu mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara tertulis dan kemudian

mengajukannya kepada pegawai yang ada pada kantor camat untuk menjawab pertanyaan.

- c. Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung kelapangan untuk melihat keadaan tempat penelitian secara langsung.

3.6 Analisa Data

Setelah semua data yang diperoleh terkumpul, data tersebut kemudian dikelompokkan menurut jenisnya dan ditambahkan dengan keterangan - keterangan yang sifatnya mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian. Kemudian data dianalisa secara deskriptif kualitatif yaitu suatu analisa yang memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan dilapangan. Sehingga dapat diketahui gambaran tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1. Sejarah singkat Kecamatan Kampar Kiri.

Kampar Kiri adalah sebuah Kecamatan di Kabupaten Kampar, Riau, Indonesia. Kampar Kiri merupakan Kecamatan bagian dari Kabupaten Kampar yaitu Bangkinang. Kantor Camat Kampar Kiri berdiri pada tahun 1956, yang mana kecamatan Kampar Kiri ibu kotanya adalah Lipat kain.

Camat merupakan pemimpin Kecamatan sebagai perangkat Daerah Kabupaten atau Kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kecamatan, berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten atau Kota. Camat diangkat oleh Bupati atau wakil Bupati atas usul Sekretaris Daerah Kabupaten atau Kota terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota (PP. 19 tahun 2008).

Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, Kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten atau Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat.

Tugas Camat adalah melaksanakan kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati sesuai karakteristik wilayah kebutuhan daerah dan menyelenggarakan kegiatan pemerintahan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan. Seorang camat membawahi lurah ,namun tidak bagi kepala desa.

Kecamatan Kampar Kiri ini terdiri dari 20 desa yaitu :

1. Kelurahan lipat kain
2. Desa Lipat kain sealatan
3. Desa Lipat kain utara
4. Desa Kuntu
5. Desa Padang sawah
6. Desa Domo
7. Desa IV koto setingkai
8. Desa Kuntu Darussalam
9. Desa Teluk paman
10. Desa Mekar jaya
11. Desa Sei sarik
12. Desa Utama jaya
13. Desa Sei geringging
14. Desa Sei raja
15. Desa Sei rambat
16. Desa Sei paku

17. Desa Tanjung harapan

18. Desa Tanjung mas

19. Desa Sei harapan

20. Muara selaya.

Secara geografis Kampar Kiri (Lipat kain) terletak disebelah selatan Kabupaten Kampar dengan ketinggian 40 meter dari permukaan laut, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah selatan berbatasan dengan desa teluk paman timur , dan desa tanjung pauh.
- b. Sebelah utara berbatasan dengan desa kebun durian dan desa subarak.
- c. Sebelah timur berbatasan dengan desa salo kecamatan bangkinag barat.
- d. Sebelah barat berbatasan dengan desa gunung sari kecamatan gunung sahilan

Kampar Kiri iklimnya adalah tropis terletak pada garis Khatulistiwa , dimana tugu Khatulistiwa terdapat desa Lipat kain Kecamatan Kampar Kiri, temperatur maksimum rata-rata 32°C - 33° . Temperatur minimum terjadi pada bulan Semtember yaitu sebesar $23,1^{\circ}\text{C}$. Temperatur maksimum juga terjadi pada september dengan temperatur $32,4^{\circ}\text{C}$. Rata – rata curah hujan tahunan umumnya cukup tinggi (> 2000 mm) dengan jumlah hari hujan rata-rata tahunan berkisar antara 112-128 per hari. Distribusi iklim secara spasial cukup baik, perbedaan iklim antar lokasi tidak begitu mencolok. Jumlah hari hujan terbanyak adalah disekitar Bangkinang dan Kampar

Kiri dan yang paling sedikit hujan adalah Tapung Hulu. Curah hujan paling tinggi terdapat pada bulan Maret dan curah hujan paling rendah terdapat pada Bulan Mei.

4.2 KEPENDUDUKAN

a. jumlah penduduk

jumlah penduduk kecamatan Kampar kiri saat ini berjumlah 30380 jiwa. dengan komposisi penduduk yang heterogen secara cultural yang terdiri dari masyarakat lokal yang mana penduduk laki-laki berjumlah 15576 jiwa dan penduduk perempuan berjumlah 14804 jiwa.

Tabel 4.2**Jumlah penduduk kecamatan Kampar kiri**

No	Nama Desa	RT	RW	LK	PR	Jumlah penduduk
1	LIPAT KAIN	18	5	2026	1934	3960
2	KUNTU	33	12	2271	2194	4465
3	PADANG SAWAH	16	8	603	562	1165
4	DOMO	16	8	619	572	1191
5	IV KOTO SETINGKAI	16	8	694	699	1393
6	TELUK PAMAN	18	9	603	518	1121
7	SEI. GERINGGING	16	8	367	240	607
8	SEI. PAKU	16	8	1359	1395	2754
9	MUARA SELAYA	16	8	349	340	689
10	SEI.RAMBAI	16	8	293	275	568
11	TANJUNG HARAPAN	16	8	333	279	612
12	SEI. RAJA	16	8	298	330	628
13	SEI.SARIK	16	8	415	383	798
14	LIPATKAIN UTARA	18	8	817	858	1675
15	LIPATKAIN SELATAN	27	9	1907	1720	3627
16	KUNTU DARUSSALAM	16	8	680	645	1325
17	TELUK PAMAN TIMUR	16	8	545	538	1083
18	SEI. LITI	16	8	835	760	1595
19	TANJUNG MAS	16	8	208	221	429
20	SEI. HARAPAN	16	8	354	341	695
		354	163	15576	14804	30380

Sumber data: kantor camat Kampar kiri 2012

b. mata pencaharian penduduk

Masyarakat Kecamatan Kampar Kiri mayoritas bermata pencarian petani (agraris) terutama petani karet dan sawit sebagai mata pencarian pokok masyarakat disamping itu juga ada yang berpotensi beagai pedagang , nelayan dan PNS serta Swasta. Kampar Kiri (Lipatkain) merupakan wilayah tempat berdirinya ibu kota Kecamatan Kampar Kiri yaitu dikelurahan Lipatkain.

4.3 Struktur Organisasi

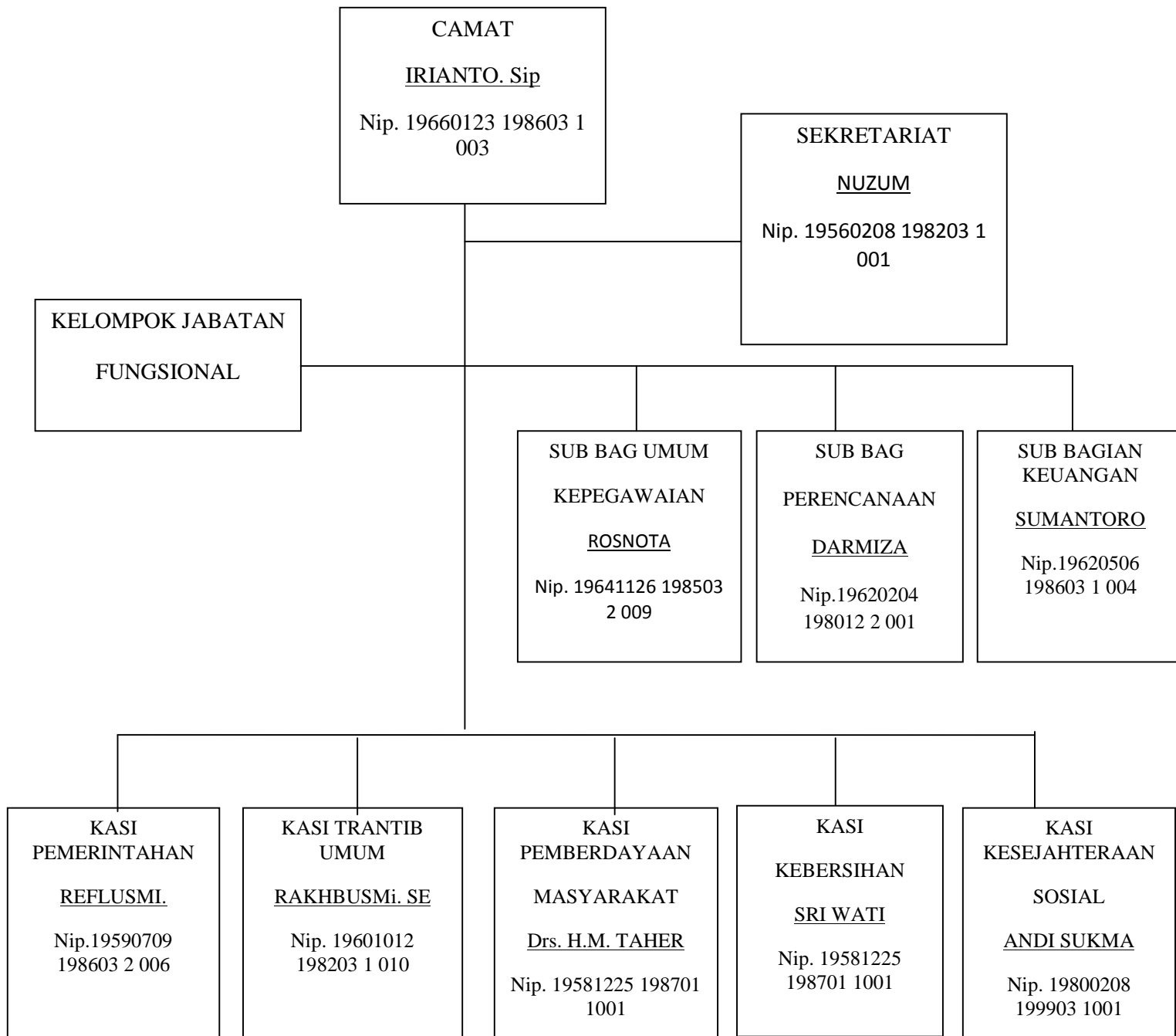
Struktur organisasi adalah faktor terpenting dalam mencapai semua sasaran. Struktur organisasi menunjukkan susunan pola hubungan antara fungsi-fungsi, posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda didalam suatu organisasi dan koordinasi dalam pengambilan keputusan dari suatu pekerjaan.

Dalam struktur organisasi ini yang terpenting adalah tercapainya tujuan yang telah ditentukan disamping paket kerja berdasarkan desentralisasi kewenangan dan tanggung jawab masing-masing fungsional. Secara tipikal bentuk organisasi memiliki jenjang hirarki, yang mengatur alur dan kewenangan dari atas ke bawah, sedangkan setiap divisi mengatur alur kewenangan dan tanggung jawab operasional secara horizontal dengan mempergunakan fasilitas-fasilitas kelompok kerja. Adanya pembagian tugas yang jelas tentu akan mempermudah tercapainya tujuan.

Jadi dengan adanya pembagian tugas dalam suatu kantor maka para pegawai yang disertai tugas tersebut dapat mempertanggungjawabkan tugasnya pada atasan, sesuai jenjang hirarki.

Untuk lebih jelasnya Struktur Organisasi yang ada di kantor Camat Kampar Kiri Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

**BAGAN STRUKTUR
KANTOR CAMAT KAMPAR KIRI**



Sumber Data : Kantor Camat Kampar Kiri

4.4 Uraian tugas

Dari struktur organisasi yang telah digambarkan diatas jelaslah terlihat uraian tugas pada kantor Camat Kampar Kiri kabupaten Kampar, untuk lebih jelasnya akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Sekretariat Kecamatan

Tugas pokoknya melaksanakan tugas dibagian umum dan kepegawaian, perencanaan dan bagian keuangan. Uraian tugasnya adalah :

- a. Memberikan petunjuk dan arahan sesuai disposisi atasan.
- b. Memberikan petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib.
- c. Mengkoordinasikan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas seksi secara terpadu dan tugas pelayanan administratif.
- d. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum
- e. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian
- f. Melaksanakan pengelolaan administrasi perlengkapan
- g. Melaksanakan pengelolaan administrasi program
- h. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan
- i. Merencanakan penyusunan kebutuhan barang dan alat kelengkapan kantor.
- j. Melaksanakan pengelolaan surat menyurat, arsip dan dokumen lainnya.

- k. Melaksanakan kebersihan lingkungan kantor dan bertanggung jawab atas keamanan kantor.
- l. Melaksanakan pengawasan terhadap disiplin pegawai, budaya bersih, budaya kerja dan budaya tertib.
- m. Mempersiapkan penyelenggaraan rapat dinas dan mempersiapkan surat perintah tugas bagi pegawai yang akan melaksanakan perjalanan dinas.
- n. Melakukan minotoring dan evaluasi pelaksanaan tugas

2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- a. Membantu Sekretaris melaksanakan pengelolaan Administrasi Umum
- b. Membantu Sekretaris melaksanakan pengelolaan Administrasi Kepegawaian, dan Perlengkapan
- c. Mengadakan, menomori dan mendistribusikan surat masuk dan surat keluar
- d. Melakukan pelayanan serta memproses Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk.
- e. Memeriksa, meneliti dan mengarsipkan surat masuk dan surat keluar.
- f. Melaksanakan kebersihan lingkungan kantor dan bertanggung jawab atas keamanan kantor.
- g. Merencanakan usulan kebutuhan alat tulis kantor dan kebutuhan barang lainnya.

- h. Memeriksa, mengecek, mengkoreksi, mengontrol dan merencanakan kegiatan pelaksanaan tugas.
- i. Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.

3. Sub Bagian Perencanaan

- a. Membantu Sekretaris melaksanakan pengelolaan penyusunan Administrasi program / perencanaan.
- b. Mengumpulkan, mengolah , menganalisa data sebagai bahan acuan dalam penyusunan program kerja.
- c. Melakukan observasi lapangan untuk menilai kebenaran dan keakuratan data sebagai bahan dalam penyusunan program kerja.
- d. Mempersiapkan daftar usulan kegiatan pelaksanaan tugas.
- e. Memeriksa, mengecek, mengkoreksi, mengontrol dan merencanakan kegiatan pelaksanaan tugas.
- f. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai dengan hasil yang telah dicapai sebagai pertanggungjawaban tugas.

4. Sub Bagian Keuangan

- a. Membantu Sekretaris melaksanakan pengelolaan penyusunan Administrasi keuangan
- b. Menyusun, memeriksa dan meneliti rencana anggaran

- c. Melakukan pengawasan dan pengendalian penggunaan anggaran
- d. Melaksanakan pengelolaan Administrasi keuangan dan perbendaharaan.
- e. Menyusun laporan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.

5. Kasi Pemerintahan

- a. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan Pemerintahan.
- b. Membuat program kerja dibidang Pemerintahan dan Kemasyarakatan.
- c. Melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan Administrasi Pemerintah Desa dan Kelurahan.
- d. Melakukan monitoring dalam penyelenggaraan pemilihan Kepala Desa.
- e. Melakukan dan memfasilitasi terhadap penyelenggaraan perselisihan yang timbul antara Pemerintahan Desa dan BPD.
- f. Meneliti usulan anggaran yang diajukan oleh Desa dan Kelurahan.
- g. Memproses usul pengangkatan dan pemberhentian Kepala Desa yang diusulkan oleh BPD.
- h. Menyiapkan data monografi Desa.
- i. Melakukan pembinaan terhadap tugas-tugas anggota Badan Perwakilan Desa (BPD).
- j. Melakukan koordinasi tugas-tugas kepada Sekretaris Camat.

6. Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum

- a. Membuat program ketentraman dan ketertiban umum.
- b. Melakukan pembinaan terhadap perlindungan masyarakat.
- c. Melakukan pengawasan terhadap pemilihan Kepala Desa dan pemilihan anggota Badan Perwakilan Desa (BPD).
- d. Melakukan pengawasan dan pemantauan dalam pelaksanaan kegiatan pembebasan tanah.
- e. Membantu Camat dalam pengawasan terhadap pengurusan maupun pelaksanaan setiap izin yang dikeluarkan, agar sesuai dengan Peraturan Daerah.
- f. Melakukan koordinasi dengan aparat keamanan.

7. Kasi Pemberdayaan Masyarakat

- a. Membuat program kerja dibidang pemberdayaan masyarakat.
- b. Melakukan pembinaan usaha gotong royong masyarakat dan melakukan penyuluhan dalam rangka menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab dalam pembangunan.
- c. Melaksanakan pembinaan pembangunan Desa dan Kelurahan
- d. Memeriksa hasil kerja bawahan, melakukan koordinasi dengan Desa dan Kelurahan.
- e. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang dicapai sebagai bahan pertanggung jawaban.

8. Kasi Kebersihan

- a. Melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan kebersihan dan pembinaan terhadap kebersihan dilingkungan masyarakat.
- b. Mengangkut sampah dari tong penampungan sementara ke truk pengangkut sampah dibuang ke tempat pembuangan terakhir.
- c. Mengutib retrisibusi sampah.
- d. Melakukan kegiatan penyehatan lingkungan pemukiman.

9. Kasi kesejahteraan sosial

- a. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kesejahteraan sosial dan program kerja dibidang kesejahteraan sosial
- b. Melakukan kegiatan perayaan hari-hari besar Keagamaan dan hari Nasional
- c. Melakukan pembinaan generasi muda dan kewanitaan serta kenakalan remaja, penyalahgunaan narkoba, serta masalah sosial.
- d. Membantu pelaksanaan penanggulangan masalah bencana alam, wabah penyakit menular serta rawan pangan.
- e. Melaksanakan pembinaan terhadap organisasi sosial, organisasi keagamaan, kesejahteraan keluarga dan PKK.
- f. Meneliti surat keterangan ahli waris yang diterbitkan Kepala Desa dan Lurah.

BAB V

HASIL DAN ANALISA DATA

5.1 Identitas Responden

Untuk melihat kemampuan pegawai yang ada pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar, maka penulis menguraikan secara singkat tentang status pegawai yang meliputi tingkat umur responden, pendidikan responden, jenis kelamin responden. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang latar belakang responden yang dijadikan objek penelitian.

a. Tingkat umur responden

Tingkat umur manusia biasanya menentukan seseorang dalam mengendalikan pekerjaan kantor. Secara umum orang-orang yang berusia muda akan memiliki kemampuan yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang sudah berusia lebih tua, apabila pekerjaan tersebut membutuhkan tenaga atau energi yang besar, hal ini juga harus disesuaikan dengan kemampuan dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Disamping itu orang yang berusia muda lebih energik dan berkreatifitas di dalam bekerja serta mempunyai kemampuan yang lebih tinggi, sementara bagi mereka yang berusia lebih lanjut atau pengalaman yang matang merupakan hal yang terbaik yang senantiasa dijadikan bahan untuk melakukan tindakan.

Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.1

**Jumlah responden terhadap tingkat umur
pada kantor camat Kampar kiri kabupaten kampar**

No	Tingkat umur	Jumlah responden	Persentase %
1	25-34	-	-
2	35-44	1	10%
3	45-54	8	80%
4	55-64	1	10%
	Jumlah	10	100%

Sumber : data kantor camat Kampar kiri 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden pada kantor camat Kampar kiri, yang berusia diantara 35-44 tahun berjumlah 1 responden atau sebesar 10%, dan yang berusia diantara 45-54 tahun berjumlah 8 responden atau sebesar 80%, kemudian yang berusia diantara 55-64 tahun berjumlah 1 responden atau sebesar 10%. Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang ada pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar pada umumnya mempunyai usia lanjut, diharapkan dalam bekerja tetap terlaksana dengan baik.

b. Pendidikan responden

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperlukan dalam menghadapi perkembangan zaman ini, karena pendidikan turut mempengaruhi arah dan kemampuan suatu organisasi sekaligus menunjang perkembangan-perkembangan organisasi. Sebagai responden didalam penelitian ini penulis melibatkan sebagian

pegawai kantor camat Kampar kiri, dimana mengenai tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.2
Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan
pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar

No	Tingkat penddikan	Jumlah orang	Persentase %
1	SD	-	-
2	SLTP	2	20%
3	SLTA	5	50%
3	S1	3	30%
	Jumlah	10	100%

Sumber : data kantor camat Kampar kiri 2013

Dari tabel 5.2 diatas dapat diamati bahwa tingkat pendidikan responden pada umumnya mempunyai tingkat pendidikan SLTP berjumlah 2 responden atau sebesar 20%, yang mempunyai pendidikan SLTA yaitu berjumlah 5 responden atau sebesar 50%, dan yang mempunyai pendidikan S1 berjumlah 3 responden atau sebesar 30%.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pendidikan responden masih rendah, dengan masih banyaknya pegawai yang hanya tamatan SLTA dibandingkan dengan tugas yang diembankan oleh pegawai tersebut, maka perlu peningkatan pendidikan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai target yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut.

c. Jenis kelamin responden

Untuk tidak membedakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan mengakibatkan angkatan kerja wanita meningkat, namun pekerjaan untuk perempuan dan laki-laki secara formal tetap dibedakan. Berikut ini adalah klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada table 5.3.

Tabel 5.3
Jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin responden
Pada kantor camat Kampar kiri kabupaten kampar

No	Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase %
1	Laki-laki	7	70%
2	Perempuan	3	30%
	Jumlah	10	100%

Sumber data : kantor camat Kampar kiri 2013

Dari tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 7 responden atau sebesar 70%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 3 orang atau sebesar 30% .

5.2 Analisis kinerja pegawai pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar.

Kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat di utamakan oleh setiap organisasi karena apabila hasil kerja yang diberikan oleh para pegawainya baik maka prestasi yang didapatkan oleh organisasi tersebut juga akan baik pula. Untuk mencapai kinerja yang baik dalam organisasi juga

diperlukan keahlian para pegawai dalam mengerjakan tugas, kemudian unsur perilaku juga ikut serta dalam menunjang baiknya kinerja yang diberikan oleh para pegawai terhadap instansi.

Untuk mencapai kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah tidak terlepas dari adanya perhatian langsung dari pimpinan yang diberikan terhadap para pegawainya, hal ini menyangkut bahwa keberhasilan dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan merupakan wewenang dan tanggungjawab bawahan kepada atasan untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, bahwa keberhasilan tugas yang dilakukan oleh pegawai kantor camat Kampar kiri adalah menjadi tolok ukur tingkat kinerja yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan kinerja pegawai yang tinggi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan oleh pegawai terhadap instansi, hal ini dipengaruhi oleh keahlian dan perilaku yang dimiliki oleh pegawai. Tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. sehubungan dengan penelitian yang telah penulis lakukan mengenai kinerja pegawai kantor camat Kampar kiri, penulis telah menetapkan beberapa indikator sebagai ukuran kinerja seorang pegawai.

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor yang menjadi tugas kedinasannya, dimana untuk mencapai prestasi tersebut pegawai dalam menjalankan tugasnya menggunakan ketelitian, keterampilan, dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki oleh pegawai sangat diperlukan secara maksimal, dengan demikian kemampuan pegawai yang tinggi akan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dan tujuan dari pada organisasi akan tercapai.

Keterampilan pegawai dalam bekerja sangat diharapkan oleh pimpinan, dimana keberhasilan pegawai pada suatu instansi dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan. Berhubungan dengan hal diatas bahwa instansi kantor camat Kampar kiri yang mempunyai tugas yang kompleks, untuk itu perlu didukung oleh sumber daya manusia atau kemampuan pegawai yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sehingga hasilnya benar-benar dapat digunakan untuk kemajuan instansi kecamatan. Untuk lebih jelasnya mengenai prestasi kerja pegawai kantor camat Kampar kiri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4

Tanggapan responden terhadap kecermatan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1.	Setuju	2	20%
2.	Cukup setuju	3	30%
3.	Kurang setuju	5	50%
4.	Tidak setuju	-	-
5.	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber : data hasil olahan 2013

Melihat dari tabel diatas bahwa tingkat kecermatan pegawai kantor camat Kampar kiri dalam penyelesaian pekerjaanya tergolong kedalam kategori kurang setuju , yang mana mengatakan cukup setuju berjumlah 3 responden atau 30%, yang mengatakan setuju berjumlah 2 responden atau 20%, dan yang mengatakan kurang setuju 5 responden atau 50% . dari penjelasan tabel diatas tergambar, dimana kecermatan pegawai dalam penyelesaian tugas termasuk kategori kurang setuju.

Dilihat dari tingkat kecermatan dalam penyelesaian tugas yang dilakukan oleh pegawai kantor camat Kampar kiri perlu ditingkatkan lagi agar didalam penyelesaian tugas tidak sering terdapat kesalahan lagi, karena kecermatan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas maupun penyelesaiannya sangat diperlukan karena apabila terdapat kesalahan yang kecil yang bisa mengakibatkan kefatalan, kejadian seperti ini akan bisa memperburuk kerja seorang pegawai dan memperburuk kinerja yang

dihasilkan oleh instansi tersebut dan jika dilihat dari hasil wawancara yang disampaikan oleh kasi bagian kepegawaian yang mengatakan “ kecermatan pegawai kantor camat dalam penyelesaian pekerjaan masih sering terdapat kesalahan karena pegawai dalam menjalankan pekerjaannya kurang menggunakan ketelitian”. Berdasarkan tanggapan responden dan hasil wawancara yang mana hasil untuk kecermatan saat ini pada kantor camat Kampar kiri masih kurang baik.

Kemudian menurut hasil wawancara dari bapak iwan yaitu masyarakat yang selesai melakukan pengurusan tentang akte kelahiran anaknya, mengenai ketelitian maupun kecermatan pegawai dalam bekerja, menurut bapak iwan selama ini yang diterima belum ada mendapat kesalahan, semuanya sesuai yang diinginkan namun kata bapak iwan terkadang pekerjaan itu memang terlambat terselesaikan dari pada waktu yang disampaikan kepada bapak iwan (februari 2013).

Dari hasil wawancara dengan kasi kepegawaian mengenai ketelitian dalam bekerja berbeda dengan hasil wawancara dengan seorang masyarakat yaitu bapak iwan yang mana hasil, hasil yang diterima bagi bapak iwan setiap melakukan pengurusan belum ada yang mendapat kesalahan baik dari penulisan nama maupun yang lain, namun kata bapak iwan hanya penyelesaiannya terkadang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tabel 5.5

**Tanggapan responden terhadap berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan
kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar**

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1.	Setuju	2	20%
2.	Cukup setuju	5	50%
3.	Kurang setuju	3	30%
4.	Tidak setuju	-	-
5.	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Melihat tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai berhati-hati terhadap mengerjakan pekerjaan yang mengatakan setuju berjumlah 2 responden atau sebesar 20%, dan yang mengatakan cukup setuju berjumlah 5 responden atau sebesar 50%, kemudian yang mengatakan kurang setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat, dimana berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan yang dikerjakan pegawai kantor camat Kampar kiri tergolong kategori cukup setuju.

Dari penjelasan diatas masih terlihat kurang baik kinerja yang dihasilkan pegawai karena apabila seorang pegawai dalam bekerja kurang berhati-hati untuk menyelesaikan pekerjaan maka hasilnya tidak akan baik pula, pegawai juga perlu memahami karena keberhati-hatian dalam bekerja perlu diterapkan yang mana

nantinya akan menghasilkan juga untuk pegawai dan instansinya. hal seperti ini perlu di perhatikan lagi agar pekerjaan yang dilakukan bisa mendapat hasil yang baik.

Tabel 5.6

Tanggapan responden terhadap skill yang dimiliki pegawai untuk mengerjakan pekerjaan kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar.

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1.	Setuju	2	20%
2.	Cukup setuju	3	30%
3.	Kurang setuju	4	40%
4.	Tidak setuju	1	10%
5.	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat tanggapan responden terhadap skill yang dimiliki dalam bekerja yang mengatakan kurang setuju berjumlah 4 responden atau 40%, yang mengatakan setuju berjumlah 2 responden atau 20%, dan yang mengatakan cukup setuju berjumlah 3 responden atau 30%, yang mengatakan tidak setuju berjumlah 1 responden atau 10%, berdasarkan tabel ini skill yang dimiliki pegawai dalam menggunakan keterampilannya terhadap computer, rapat efektif dan komunikasi efektif tergolong kategori kurang setuju, dalam hal ini pemimpin harus lebih memperhatikan lagi keterampilan para pegawainya, agar keterampilan yang dimilikinya bisa ditingkatkan lagi.

Karena keterampilan seorang pegawai dalam bekerja salah satu factor pendukung untuk kelancaran dalam melaksanakan tugas, karena apabila seorang pegawai dalam bekerja tidak mempunyai keterampilan yang memadai, pekerjaan tersebut akan sulit dirasakan oleh seorang pegawai itu, baik dalam proses mengerjakannya maupun dalam penyelesaiannya begitu juga dengan keterampilan mengoperasikan computer, komunikasi efektif, rapat efektif, apabila keterampilan yang dimiliki tidak maksimal untuk yang tiga ini maka keterampilan seorang pegawai belum bisa dikatakan baik, ini lah yang terjadi pada kantor camat Kampar kiri berdasarkan tanggapan responden pada saat sekarang keterampilan pegawai untuk keterampilan mengoperasikan computer, komunikasi efektif dan rapat efektif belum semuanya dimiliki oleh pegawai pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar.

Tabel 5.7

Tanggapan responden terhadap posisi yang diberikan sesuai tidaknya dengan keterampilan yang dimiliki pegawai kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar.

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1.	Setuju	5	50%
2.	Cukup setuju	2	20%
3.	Kurang setuju	3	30%
4.	Tidak setuju	-	-
5.	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber : data hasil olahan 2013

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden terhadap posisi yang ditempatkan pimpinan kepada para pegawai kantor camat kampar kiri yang mengatakan setuju berjumlah 5 responden atau 50%, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 2 responden atau 20%, dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 3 responden atau 30%. Dimana tanggapan responden terhadap posisinya tergolong kategori setuju.

Jadi keterampilan yang dimiliki pegawai kantor camat jika dikaitkan dengan posisi yang dimilikinya sekarang masih ada tanggapan responden yang mengatakan posisi yang diberikan sekarang belum sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, hal seperti ini akan mempengaruhi buruknya kinerja yang dihasilkan karena apabila seorang pegawai tidak merasa sesuai dengan posisi yang diberikan pimpinan dengan keterampilannya dalam bekerja maka pegawai tersebut akan merasa kurang senang dan akan berdampak buruk terhadap hasil kerja pegawai tersebut. Kecocokan antara keterampilan yang dimiliki pegawai dengan posisi yang diberikan pimpinan bertujuan agar pegawai lebih nyaman dalam mengerjakan tugasnya.

Tabel 5.8

Tanggapan responden terhadap kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1.	Setuju	3	30%
2.	Cukup setuju	3	30%
3.	Kurang setuju	4	40%
4.	Tidak setuju	-	-
5.	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden terhadap kecepatan pegawai kantor camat Kampar kiri dalam mengerjakan pekerjaanya, tanggapan yang mengatakan setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%, dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 4 responden atau sebesar 40%. Jadi Tanggapan responden terhadap kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan termasuk kategori kurang setuju.

Dan hasil wawancara yang mengatakan “ sampai sekarang kecepatan sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas masih kurang karena masih terdapatnya kelalaian pegawai dalam melaksanakan tugasnya seperti waktu yang ditetapkan untuk penyelesaian pekerjaan masih ada yang ditunda dan masih ada pekerjaan yang belum diselesaikan yang bisa dilihat pada meja pegawai “. Mengenai

kecepatan dalam penyelesaian tugas perlu ditingkatkan lagi dengan tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan terselesaikan dengan waktu yang ditentukan.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dari seorang masyarakat yang bernama ibuk syamsimur yang ingin mengambil surat tanah, tetapi pada kenyataannya surat tanah itu belum bisa diambil karena surat tanah tersebut belum selesai dalam waktu 2 minggu karena menurut ibu syamsimur surat tersebut belum diproses. Disini terlihat bahwa pegawai dalam melayani masyarakat masih ada yang menunda-nunda pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak terselesaikan pada waktu yang ditentukan.(Februari 2013)

Berdasarkan hasil wawancara dari seorang pegawai mengenai kecepatan dalam penyelesaian tugas masih kurang karena masih adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan dalam waktu yang ditentukan, hasil wawancara dari salah seorang pegawai ini hampir sama dengan jawaban yang diutarakan oleh ibuk syamsimur salah seorang masyarakat yang mana pekerjaan tersebut tidak terselesaikan pada waktu yang ditentukan.

Tabel 5.9
Rekapitulasi tanggapan responden mengenai prestasi kerja pegawai
pada kantor camat Kampar kiri kabupaten kampar

No	Indikator Pernyataan	Kriteria penilaian					Total
		S	CS	KS	TS	STS	
1.	Kecermatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	20%	30%	50%	-	-	100%
2.	Berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.	20%	50%	30%	-	-	100%
3.	Skill dan keterampilan yang dimiliki untuk mengerjakan pekerjaan.	20%	30%	40%	10%	-	100%
4.	Posisi yang dimiliki pegawai sesuai atau belum dengan keterampilan yang dimilikinya.	50%	20%	30%	-	-	100%
5.	Kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.	30%	30%	40%	-	-	100%
Jumlah Rata-rata		140% 28%	160% 32%	190% 38%	10% 2%	-	500% 100%

Sumber: data olahan 2013

Dari tabel rekapitulasi prestasi kerja diatas bisa dilihat bahwa responden masih banyak yang bertanggung kurang setuju dari 5 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai untuk mencapai prestasi kinerja, hal ini disebabkan karena masih banyak pegawai yang belum menggunakan kecermatan dalam bekerja dan penyelesaian pekerjaannya, begitu juga dengan berhati-hati dalam bekerja karena apabila kecermatan dan berhati-hati dalam bekerja dan penyelesaiannya tidak digunakan dengan baik maka hasil kerja yang didapatkan tidak akan baik pula dan prestasi pun untuk pegawai tersebut tidak akan baik.

Mengenai keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja masih ada yang mengatakan kurang setuju berarti pegawai pada kantor camat Kampar kiri masih ada yang kurang menguasai atau memiliki keterampilan dan skill yang digunakan dalam bekerja seperti pernyataan yang diajukan penulis keterampilan mengoperasikan computer, komunikasi efektif, dan rapat efektif, dari yang penulis ajukan ini pegawai masih ada yang belum memiliki keterampilan dalam bekerja, dan keterampilan yang dimiliki pegawai masih ada yang belum sesuai dengan posisi yang diberikan pimpinan kepada pegawai, hal ini terlihat dari hasil tanggapan responden, dari tanggapan ini bisa penulis mengambil kesimpulan apabila posisi yang diberikan pimpinan kepada pegawai tidak sesuai dengan keterampilan dan skill yang dimilikinya maka hasil yang diberikan pegawai tidak akan baik karena pegawai kurang menguasai dan kurang nyaman dengan pekerjaannya

Selanjutnya mengenai kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih ada beberapa orang pegawai yang melalaikan pekerjaan dengan menunda-nunda sehingga tidak tepat waktu seperti hasil wawancara pada tabel 8 yang masih mengatakan masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan. Jadi penulis mengambil kesimpulan dari prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai sampai sekarang pada kantpr camat Kampar kiri kabupaten Kampar masih kurang baik.

b. Keahlian

Kemampuan pegawai dalam mengerjakan berbagai pekerjaan kantor dan aktifitas yang dilakukan sangat memerlukan keahlian dan pengetahuan yang tinggi untuk memecahkan berbagai persoalan yang dialami oleh kantor. Tingkat keahlian dan kemampuan yang dimiliki pegawai bisa berupa menjaga kekompakan, kerjasama, komunikasi dan inisiatif yang bisa mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat juga dilihat dari keahlian untuk mengerjakan pekerjaan kantor serta dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi oleh kantor, dengan demikian tingkat keahlian juga sangat menentukan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan kantor serta dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi, untuk menilai keahlian seorang pegawai bisa dilihat dari kerjasama, komunikasi dan inisiatif. Untuk lebih jelasnya mengenai keahlian bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.10

Tanggapan responden terhadap kekompakan pegawai dalam melaksanakan tugas kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1.	Setuju	4	40%
2.	Cukup setuju	3	30%
3.	Kurang setuju	3	30%
4.	Tidak setuju	-	-
5.	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber : data hasil olahan 2013

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai kekompakan pegawai dalam melaksanakan tugas kantor camat Kampar kiri terlihat cukup setuju, dimana yang mengatakan setuju berjumlah 4 responden atau sebesar 40%, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%, yang mengatakan kurang setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%. Jadi dari tabel diatas bisa dilihat bahwa kekompakan antara pegawai kantor camat Kampar kiri dalam melaksanakan tugas termasuk kedalam kategori setuju, Sehingga pekerjaan yang dilaksanakan berjalan dengan baik.

Kekompakan pegawai dalam bekerja sangat dibutuhkan karena keikutsertaan pegawai untuk berpartisipasi dalam bekerjasama satu factor pendukung untuk kelancaran tugas yang dikerjakan pada instansi tersebut. apabila didalam instansi kurangnya kekompakan maka kinerja yang diberikan juga tidak akan baik, melihat

dari tanggapan responden mengenai kekompakan terlihat baik karena untuk kedepannya hal ini perlu dipertahankan terus menjaga kekompakan dengan semua pegawai ikut serta dalam melaksanakan pekerjaan kantor sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik.

Tabel 5.11
Tanggapan responden terhadap kerjasama antara sesama pegawai
kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1.	Setuju	5	50%
2.	Cukup setuju	4	40%
3.	Kurang setuju	1	10%
4.	Tidak setuju	-	-
5.	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber : data hasil olahan 2013

Tanggapan responden mengenai kerjasama diantara sesama pegawai dalam penyelesaian tugas dapat dilihat bahwa terdapat 5 responden atau sebesar 50% yang mengatakan setuju, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 4 responden atau sebesar 40%, dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 1 responden atau sebesar 10%. Dari tabel diatas kerjasama pegawai kantor Camat Kampar kiri termasuk kategori setuju.

Tetapi berdasarkan observasi yang penulis lihat dilapangan saat penelitian kerjasama antara sesama pegawai masih kurang karena masih ada beberapa orang

pegawai yang tidak melayani masyarakat apabila pegawai yang bersangkutan tidak ada di kantor, dan berdasarkan hasil wawancara “ dimana kerjasama antara sesama pegawai dalam memberikan masukan-masukan dalam menjalankan tugas maupun penyelesaiannya masih dirasakan kurang baik sampai saat ini”. Untuk kerjasama antara sesama pegawai ini dari hasil observasi sama dengan hasil wawancara dimana kerja sama pegawai untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi karena kerjasama ini akan berdampak baik Maupun memudahkan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.

Tabel 5.12

Tanggapan responden terhadap komunikasi pegawai dalam mengerjakan pekerjaan kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1	Setuju	5	50%
2	Cukup setuju	3	30%
3	Kurang setuju	2	20%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Dari tabel diatas terlihat tanggapan responden terhadap komunikasi pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, yang mengatakan setuju berjumlah 5 responden atau sebesar 50%, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%, dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 2 responden atau sebesar 20%. Jadi dari tabel diatas bahwa komunikasi pegawai kantor camat dalam menjalankan

tugas kantor camat Kampar kiri termasuk kategori setuju, untuk kedepannya komunikasi ini perlu pertahankan lagi agar lebih sering berkomunikasi sesama pegawai tentang pekerjaan yang dijalankan agar terciptanya komunikasi yang baik dan semakin baiknya kinerja yang dihasilkan nantinya.

Karena Komunikasi sesama pegawai dalam bekerja sangat dibutuhkan sehingga apabila komunikasi dalam bekerja berjalan dengan baik maka informasi yang didapatkan akan sangat mudah dan pekerjaan pun terlaksana sesuai dengan informasi yang didapatkan, berdasarkan tabel diatas mengenai informasi banyak yang bertanggapan setuju berarti komunikasi pegawai pada kantor camat Kampar kiri sudah baik juga meskipun masih ada beberapa orang pegawai dari tanggapan responden yang belum sering menggunakan komunikasi sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 5.13

**Tanggapan responden terhadap solusi dalam pemecahan permasalahan kantor
camat Kampar kiri kabupaten Kampar**

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1	Setuju	2	20%
2	Cukup setuju	2	20%
3	Kurang setuju	6	60%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden mengenai solusi yang diberikan pegawai terhadap pemecahan permasalahan yang sedang dihadapi oleh kantor camat Kampar kiri, yang mengatakan setuju berjumlah 2 responden atau sebesar 20%, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 2 responden atau sebesar 20%, dan yang mengatakan kurang setuju 6 responden atau sebesar 60%.

Jadi jelas bahwa solusi yang diberikan pegawai terhadap pemecahan masalah termasuk kategori kurang setuju. seperti dengan hasil wawancara “ pegawai dalam memberikan solusi apabila terdapat permasalahan masih kurang hal ini disebabkan juga oleh masih rendahnya pendidikan yang dimiliki oleh pegawai” Berdasarkan hasil wawancara ini tingkat pendidikan untuk pegawai kantor camat Kampar kiri perlu dibenahi lagi agar wawasan yang dimiliki mereka lebih luas dan pegawai pada kantor camat Kampar kiri bisa membantu dengan cara memberikan solusi pada saat kantor

mendapatkan masalah karena kemampuan pegawai memberikan solusi baik pada pekerjaan maupun permasalahan akan berdampak baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan tanggapan responden dan hasil wawancara penulis mengambil kesimpulan bahwa pegawai dalam memberikan solusi maupun ide-ide terhadap permasalahan maupun pekerjaan selama ini masih kurang karena menurut wawancara dipengaruhi juga dengan rendahnya pendidikan pegawai, untuk kedepannya agar pegawai lebih banyak diberikan pelatihan-pelatihan agar pegawai bisa selalu berpartisipasi membantu memberikan solusi kedalam permasalahan yang dihadapi.

Tabel 5.14

Tanggapan responden terhadap inisiatif yang diberikan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1	Setuju	2	20%
2	Cukup setuju	2	20%
3	Kurang setuju	5	50%
4	Tidak setuju	1	10%
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden terhadap inisiatif yang diberikan terhadap bertindak apabila terdapat kesulitan dalam penyelesaian masalah,

yang mengatakan setuju berjumlah 2 responden atau sebesar 20%, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 2 responden atau sebesar 20%, dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 5 responden atau sebesar 50%, kemudian yang mengatakan tidak setuju berjumlah 1 responden atau sebesar 10%.

Dari tanggapan responden ini inisiatif yang diberikan pegawai kantor camat Kampar kiri untuk bertindak ketika kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan termasuk kategori kurang setuju. Seharusnya pegawai harus memahami bahwa inisiatif itu sangat penting baik pekerjaan yang dilaksanakannya maupun memberikan inisiatif untuk pegawai lain apabila mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaannya. Karena inisiatif - inisiatif yang pegawai berikan sangat membantu dan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan hal ini untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi apabila pegawai mendapat kesulitan dalam penyelesaian tugas, pegawai bisa bertindak dengan cepat dan pekerjaanpun bisa di selesaikan dengan cepat.

Tabel 5.15
Rekapitulasi tanggapan responden mengenai keahlian pegawai
pada kantor camat Kampar kiri kabupaten kampar

No	Indikator Pernyataan	Kriteria penilaian					Total
		S	CS	KS	TS	STS	
1.	Kekompakan pegawai dalam melaksanakan tugas.	40%	30%	30%	-	-	100%
2.	Kerjasama antara sesama pegawai.	50%	40%	10%	-	-	100%
3.	Komunikasi pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.	50%	30%	20%	-	-	100%
4.	Solusi yang diberikan pegawai dalam pemecahan permasalahan.	20%	20%	60%	-	-	100%
5.	Inisiatif yang diberikan pegawai untuk penyelesaian pekerjaan.	20%	20%	50%	10%	-	100%
Jumlah Rata-rata		180% 36%	140% 28%	170% 34%	10% 2%	-	500% 100%

Sumber : data olahan 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi mengenai keahlian diatas, yang mana dari rekapitulasi ini terdapat 5 pernyataan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden

dan dari 5 pernyataan tersebut, peneliti mendapatkan hasil bahwa 2 dari pernyataan tersebut yang masih menjadi kendala dalam keahlian pegawai pada kantor camat Kampar kiri yaitu dalam memberikan solusi terhadap permasalahan dan memberikan inisiatif terhadap kesulitan didalam penyelesaian pekerjaan. Terlebih dahulu kita telah mengetahui bahwa keahlian yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangatlah penting karena keahlian adalah salah satu factor pendukung demi kelancaran tugas dan meningkatkan kinerja didalam organisasi maupun instansi. Tetapi jika dilihat pada hasil penelitian terhadap tabel rekapitulasi, tanggapan responden masih banyak yang kurang setuju terhadap pemberian solusi dalam permasalahan yang sedang dihadapi kantor dan inisiatif untuk bertindak cepat apabila terdapat kesulitan didalam penyelesaian tugas.

Hal dikarenakan pegawai belum bisa memberikan solusi maupun inisiatif seperti pernyataan seorang pegawai “ tidak bisa memberikan solusi karena solusi yang diberikan jarang diterima dan pegawai pun tidak selalu bisa memberikan solusi maupun inisiatif disetiap adanya permasalahan maupun kesulitan” dari pernyataan seorang pegawai ini penulis bisa mengambil kesimpulan bahwa masih kurang kreatif dan sempurnanya solusi maupun inisiatif yang diberikan hal ini terjadi dikarenakan oleh kurangnya pegawai ikut berpartisipasi dalam bekerjasama sehingga pendapat-pendapat yang diberikan jarang bisa diterima untuk penyelesaian permasalahan.

c. Perilaku

Perilaku merupakan sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugas kantor yang dikerjakannya. Dimana perilaku seorang pegawai sangat diperlukan juga secara maksimal, dengan demikian bahwa perilaku pegawai yang baik akan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal pula.

Perilaku yang dimiliki oleh pegawai tersebut bisa dilihat dari kejujuran, tanggung jawab dan disiplin, dimana tingkat kedisiplinan yang tinggi akan sangat membantu dalam menjalankan tugas untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian perilaku dari pegawai dalam bekerja sangat menentukan bagaimana kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan atau sasaran pekerjaan itu dapat tercapai. Untuk memperjelas mengenai perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16

**Tanggapan responden terhadap kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas
kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar**

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1	Setuju	3	30%
2	Cukup setuju	5	50%
3	Kurang setuju	2	20%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas terlihat cukup setuju, dimana yang mengatakan setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 5 responden atau sebesar 50%, dan yang mengatakan kurang setuju 2 responden atau sebesar 20%. Jadi jelas bahwa kejujuran pegawai dalam bekerja pada kantor camat Kampar kiri termasuk kategori cukup setuju, hal ini didasarkan dari jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebanyak 50% dari jumlah keseluruhan responden. Berdasarkan hasil ini maka kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas selama ini bisa terlaksana bagaimana mestinya.

Meskipun masih ada pegawai yang bertanggung kurang setuju dengan kejujuran dalam melaksanakan tugas tetapi untuk kedepannya pegawai perlu mengetahui bahwa kejujuran dalam bekerja sangat penting Karena kejujuran pegawai

dalam melaksanakan pekerjaan sangat membantu untuk kelancaran pekerjaan dan menjaga tanggung jawab sebagai seorang pegawai yang mana telah berjanji akan selalu menjalankan tugas dengan baik dan bisa menjalankan sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh pimpinannya.

Tabel 5.17

Tanggapan responden terhadap kejujuran dalam melaporkan hasil kerja pegawai kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1	Setuju	3	30%
2	Cukup setuju	5	50%
3	Kurang setuju	1	10%
4	Tidak setuju	1	10%
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Dari tabel diatas terlihat tanggapan responden mengenai kejujuran pegawai dalam melaporkan hasil kerjanya terhadap pimpinan, yang mengatakan setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 5 responden atau sebesar 50%, dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 1 responden atau sebesar 10%, kemudian yang mengatakan tidak setuju 1 responden atau sebesar 10%.

Jadi tanggapan responden mengenai kejujuran pegawai dalam melaporkan hasil kerja kepada pimpinan sesuai dengan hasil yang sebenarnya termasuk kategori cukup setuju, dari tanggapan responden yang penulis teliti penulis bisa mengambil kesimpulan bahwa selama ini kejujuran terhadap melaporkan hasil pekerjaan yang sebenarnya terhadap pimpinan cukup baik terlihat dari banyak nya tanggapan yang menjawab cukup setuju hal ini untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi oleh pegawai kantor camat Kampar kiri sehingga tidak ada lagi pegawai yang melaporkan tidak sesuainya dengan hasil kerja yang sebenarnya sesuai yang telah dilaksanakannya.

Tabel 5.18

Tanggapan responden terhadap tanggungjawab pegawai kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1	Setuju	2	20%
2	Cukup setuju	4	40%
3	Kurang setuju	2	20%
4	Tidak setuju	2	20%
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Dari tabel diatas mengenai tanggapan responden terhadap tanggung jawab apabila pekerjaan dalam penyelesaiannya terdapat kesalahan dan berani menerima resiko, dimana responden yang mengatakan setuju berjumlah 2 responden atau

sebesar 20%, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 4 responden atau sebesar 40%, dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 2 responden atau sebesar 20%, kemudian yang mengatakan tidak setuju berjumlah 2 responden atau sebesar 20%.

Berdasarkan uraian diatas tanggapan responden terhadap tanggung jawab termasuk kategori cukup setuju. Seperti observasi yang peneliti lihat disaat penelitian ada seorang pegawai yang melaporkan hasil kerja kepada pimpinan dan didalam penyelesaian tersebut terdapat kesalahan dan pegawai tersebut bertanggung jawab dengan membuat laporan yang baru untuk diberikan lagi terhadap pimpinan, dari tanggapan responden dan hasil observasi bisa dilihat bahwa pegawai pada kantor camat Kampar kiri masih bisa bertanggungjawab terhadap pekerjaanya apabila terhadap kesalahan meskipun dari tanggapan responden masih ada yang mengatakan kurang setuju dan tidak setuju tetapi untuk kedepannya agar hal ini tidak terulang lagi dan perlu ditingkatkan sehingga semua pegawai pada kantor camat Kampar kiri bisa bertanggungjawab pada setiap pekerjaan yang dilaksanakannya.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan seorang masyarakat yaitu ibuk imel yang ingin mengambil KKnya tetapi kata ibuk imel KK itu belum selesai karena lambatnya proses KK tersebut dilakukan oleh pegawai sehingga KK tersebut belum bisa diambil oleh ibuk imel padahal persyaratan KK tersebut sudah lebih dari 1 minggu diantarkan ke kantor camat tersebut. (februari 2013)

Berdasarkan hasil wawancara dari masyarakat ini terlihat masih adanya pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaanya, karena pegawai belum menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga masyarakat masih ada yang terkendala dalam pengambilan KK seperti wawancara yang disampaikan ibu Imel karena belum selesai pembuatan KK tersebut disini terlihat masih adanya pegawai yang kurang maksimalnya dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 5.19

Tanggapan responden terhadap disiplin pegawai dalam mengikuti segala kegiatan pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1	Setuju	2	20%
2	Cukup setuju	1	10%
3	Kurang setuju	6	60%
4	Tidak setuju	1	10%
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai disiplin pegawai kantor camat Kampar kiri, dimana yang mengatakan setuju berjumlah 2 responden atau sebesar 20%, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 1 responden atau sebesar 10%, dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 6 responden atau sebesar 60%, kemudian yang mengatakan tidak setuju berjumlah 1 responden atau sebesar 10%.

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai disiplin pegawai pada kantor camat Kampar kiri termasuk kategori kurang setuju. Dan berdasarkan Hasil wawancara “ *yang mana kedisiplinan pegawai dalam mengikuti dan menjalankan tugas maupun kegiatan yang diadakan kantor camat Kampar kiri hal ini dikarenakan karena sering terlambat pada jam kerja dan adapun pegawai yang tidak datang apabila kantor mengadakan kegiatan sehingga kadang-kadang masyarakat terkendala apabila melakukan pengurusan dengan pegawai yang bersangkutan*”.

Kemudian hasil observasi yang penulis lihat pegawai kantor camat masih ada yang datang ke kantor pada jam 9 dan begitupun pada jam istirahat pegawai lebih banyak mempergunakan waktu dari pada waktu yang telah ditentukan sehingga pegawai yang mau melakukan pengurusan terpaksa menunggu. Dari tanggapan responden, hasil wawancara, dan observasi penulis bisa mengambil kesimpulan masih buruknya kedisiplinan yang diberikan oleh pegawai kantor camat untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi agar datang tepat waktu sesuai aturan yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan bisa terlaksana dengan baik.

Kemudian hasil wawancara dari masyarakat yaitu bapak donal yang ingin mengambil sebuah KTP, tetapi KTP itu tidak jadi diambil karena pegawai yang bersangkutan tidak berada di kantor pada jam kerja, hal seperti ini mengakibatkan terkendalanya masyarakat yang ingin melakukan pengambilan KTP karena ketidakhadiran pegawai yang bersangkutan pada saat jam kerjanya. (februari 2013).

Berdasarkan hasil wawancara yang diutarakan oleh bapak donal menggambarkan kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai, hal ini hampir sama dengan jawaban responden yang mana masih adanya beberapa orang yang tidak bisa mengikuti aturan jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Kurangnya kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaannya bisa memberikan dampak buruk terhadap kinerja yang diberikan karena pekerjaan tidak berjalan dengan baik pada jam kerja yang telah ditentukan.

Tabel 5.20

Tanggapan responden terhadap ketaatan pegawai dalam menjalankan tugas pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1	Setuju	3	30%
2	Cukup setuju	4	40%
3	Kurang setuju	3	30%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Melihat tabel diatas mengenai ketaatan pegawai dalam menjalankan tugas, yang mengatakan setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 4 responden atau sebesar 40%, dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%. Berdasarkan penjelasan diatas ketaatan pegawai dalam menjalankan tugas termasuk kategori cukup setuju.

Seperti observasi waktu penelitian, pegawai dalam bekerja belum menggunakan ketaatan, itu terlihat dari ada beberapa orang pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaannya tapi sibuk bercerita dengan pegawai yang lain dan apabila datang seorang masyarakat ingin melakukan pengurusan tidak dilayani dan disuruh menghadap kepada pegawai yang lain yang sedang melakukan pekerjaannya. Dari hasil observasi ini penulis mengambil kesimpulan ketaatan pegawai dalam bekerja masih kurang baik dan akan menghambat kelancaran dalam bekerja dan hasil yang didapatkan terhadap instansi tersebut tidak akan baik pula. Mengenai ketaatan untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi demi kelancaran pekerjaan yang dijalankan pegawai kantor camat Kampar kiri.

Tabel 5.21
Rekapitulasi tanggapan responden mengenai perilaku pegawai
pada kantor camat Kampar kiri kabupaten kampar

No	Indikator Pernyataan	Kriteria penilaian					Total
		S	CS	KS	TS	STS	
1.	Kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas.	30%	50%	20%	-	-	100%
2.	Kejujuran pegawai dalam melaporkan hasil kerja terhadap pimpinan.	30%	50%	10%	10%	-	100%
3.	Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.	20%	40%	20%	20%	-	100%
4.	Disiplin pegawai dalam mengikuti seluruh aturan dan kegiatan kantor.	20%	10%	60%	10%	-	100%
5.	Ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas.	30%	40%	30%	-	-	100%
Jumlah Rata-rata		130% 26%	190% 38%	140% 28%	40% 8%	-	500% 100%

Sumber: data olahan 2013

Berdasarkan rekapitulasi dari indikator perilaku, dan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan yang penulis ajukan disini terlihat bahwa rendahnya kedisiplinan pegawai pada kantor camat Kampar kiri karena masih banyak pegawai yang belum mengikuti aturan baik dari segi waktu masuk dan pulang jam kantor maupun dalam melaksanakan pekerjaan dan mengikuti kegiatan kantor lainnya, yang mana disiplin dalam bekerja sangat penting, seperti yang dijelaskan dalam buku sedarmayanti (2007:339) yang mana disiplin diri adalah suatu ciri atau tanda dari kematangan pribadi yang begitu luas dan menentukan tingkat keprofesionalisme seorang pegawai dalam bekerja. Dari penjelasan teori ini bisa diambil kesimpulan bahwa kedisiplinan seorang pegawai adalah menentukan tingkat keberhasilan seorang pegawai , yang mana nantinya keberhasilan itu akan menghasilkan kinerja yang baik.

Tetapi jika dibandingkan dengan tanggapan responden yang mana masih rendahnya disiplin pegawai, jika dibandingkan dengan kesimpulan teori maka masih rendahnya kinerja yang diberikan. Apabila untuk kedepannya kedisiplinan ini tidak ditingkatkan maka perilaku pegawai pada kantor camat Kampar kiri tidak akan berubah karena kedisiplinan seseorang tumbuh atas dasar kesadaran bukan karena dipaksakan, karena kedisiplinan ini sangat berpengaruh terhadap perilaku dan peningkatan kinerja, apabila kerja seorang pegawai baik maka kinerja yang akan di hasilkan untuk instansi akan baik pula, agar untuk kedepannya kedisiplinan pegawai bisa ditingkatkan dengan lebih menyadarkan diri akan pentingnya kedisiplinan.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan pekerjaannya, dimana kepemimpinan seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya sangat diperlukan secara maksimal, dengan demikian bahwa kepemimpinan pegawai yang baik akan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal pula.

Kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai tersebut bisa dilihat dari ketegasan seorang pegawai dalam bersikap, dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, seorang pegawai harus percaya diri. dimana tingkat ketegasan seorang pegawai yang tinggi akan sangat membantu dalam menjalankan tugas untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan dari pegawai untuk pekerjaannya sangat menentukan bagaimana kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan atau sasaran pekerjaan itu dapat tercapai. Untuk memperjelas mengenai kepemimpinan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pada kantor Camat Kampar kiri kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.22

**Tanggapan responden terhadap ketegasan pegawai
kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar**

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1	Setuju	2	20%
2	Cukup setuju	5	50%
3	Kurang setuju	3	30%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Melihat tabel diatas tanggapan responden mengenai ketegasan pegawai, yang mengatakan setuju berjumlah 2 responden atau sebesar 20%, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 5 responden atau sebesar 50%, dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%. Sejalan uraian diatas mengenai ketegasan pegawai termasuk kategori cukup setuju.

Ketegasan pegawai dalam bekerja dan berani mengambil menerima resiko apapun dari hasil pekerjaannya apabila pegawai tersebut mendapat kesalahan pegawai itu selalu tegas menerima apapun dari pimpinan tanpa melempar kesalahan kepada pegawai lain dan menjalankan tugas kantor dengan ketegasan sikap masing-masing pegawai pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar untuk kedepannya perlu

ditingkatkan sehingga ketegasan dalam bersikap yang diperlihatkan pegawai semakin baik dalam menjalankan pekerjaanya

Tabel 5.23

**Tanggapan responden terhadap motivasi yang diberikan pimpinan
kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar**

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1	Setuju	3	30%
2	Cukup setuju	4	40%
3	Kurang setuju	3	30%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Melihat tabel diatas tanggapan responden mengenai motivasi pegawai, yang mengatakan setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 4 responden atau sebesar 40%, dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%. Dari uraian diatas mengenai motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi termasuk kategori cukup setuju. Untuk selanjutnya mengenai motivasi perlu ditingkatkan lagi.

Motivasi yang dimaksud disini adalah penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada setiap pegawai yang berprestasi, dan dari penghargaan itu, agar pegawai lainnya juga merasa termotivasi dari apa yang dilakukan pimpinan tersebut

sehingga dengan termotivasinya pegawai untuk selanjutnya pegawai lebih bisa baik bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Tabel 5.24

Tanggapan responden terhadap keputusan yang diambil pegawai dengan cepat dan tepat pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1	Setuju	1	10%
2	Cukup setuju	-	-
3	Kurang setuju	7	70%
4	Tidak setuju	2	20%
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Melihat tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap cepat dan tepat mengambil keputusan tanpa menunggu instruksi. Yang mengatakan setuju berjumlah 1 responden atau sebesar 10%, yang mengatakan kurang setuju berjumlah 7 responden atau sebesar 70%, dan yang mengatakan tidak setuju berjumlah 2 responden atau sebesar 20%.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai cepat dan tepat mengambil keputusan termasuk kategori kurang setuju. berdasarkan hasil wawancara “ bahwa pegawai dalam mengambil keputusan lebih sering menunggu instruksi dari pimpinan

hal ini dikarenakan pegawai masih ragu memberikan keputusan dengan pendapatnya mungkin hal ini berkaitan juga dengan kurang aktifnya pegawai dalam berfikir”.

Berdasarkan hasil wawancara dan tanggapan responden Mengenai pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat disini terlihat bahwa pegawai belum bisa mengambil keputusan dengan cepat apabila pimpinan tidak berada dikantor dikarenakan pegawai masih ragu dengan keputusan yang hendak diberikan karena masih kurangnya matangnya pegawai dalam memutuskan sesuatu dan tingkat kepercayaan dirinya. Untuk kedepannya agar situasi seperti ini bisa beubah dengan lebih matangnya dalam memikirkan sesuatu agar keputusan bisa diambil dengan cepat dan tepat.

Tabel 5.25

Tanggapan responden terhadap kebijaksanaan pegawai untuk pekerjaannya pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1	Setuju	3	30%
2	Cukup setuju	1	10%
3	Kurang setuju	6	60%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Melihat tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kebijaksanaan mengambil keputusan untuk pekerjaannya. Yang mengatakan setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%, yang mengatakan cukup setuju berjumlah 1 responden atau sebesar 10%, dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 6 responden atau sebesar 60%. Dari tanggapan responden diatas mengenai kebijaksanaan pegawai termasuk kategori kurang setuju.

Kebijaksanaan pegawai dalam bekerja salah satu factor yang memperlihatkan bagaimana kepemimpinan seorang pegawai terhadap pekerjaannya karena apabila seorang pegawai bijaksana berarti pegawai bisa menentukan pilihan apabila pimpinan menuntut sesuatu dalam pengambilan keputusan untuk pekerjaan yang dilakukannya. Tetapi berdasarkan tanggapan responden mengenai kebijaksanaan terhadap pekerjaannya pegawai masih banyak yang bertanggapan kurang setuju dikarenakan masih banyak pegawai yang belum bijaksana terhadap pengambilan keputusan pekerjaannya. Untuk kedepannya agar pegawai lebih bijaksana terhadap pekerjaannya baik dalam pengambilan keputusan maupun pilihan dalam bekerja.

Tabel 5.26
Tanggapan responden terhadap mengambil keputusan
pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar

No	Tingkat Pelaksanaan	Jumlah Responden	Persentase%
1	Setuju	2	20%
2	Cukup setuju	-	-
3	Kurang setuju	8	80%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	10	100%

Sumber: data hasil olahan 2013

Melihat tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap mengambil keputusan untuk pekerjaannya. Yang mengatakan setuju berjumlah 2 responden atau sebesar 20%, dan yang mengatakan kurang setuju berjumlah 8 responden atau sebesar 80%. Dari tanggapan responden diatas mengenai mengambil keputusan untuk pekerjaan termasuk kategori kurang setuju.

Berdasarkan hasil wawancara” mengenai pengambilan keputusan yang diambil pegawai untuk pekerjaannya masing-masing, pegawai telah bisa mengambil keputusan untuk pekerjaannya tanpa berkomunikasi dengan pegawai lain namun terkadang terkendala hanya karena pegawai masih ragu dan sering terdapat kesalahan dalam pengambilan keputusan apabila tidak mengkomunikasikan atau mendengar pendapat rekan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara ini bertolak belakang dengan tanggapan responden yang banyak mengatakan kurang setuju dengan pernyataan bisa mengambil keputusan untuk pekerjaannya tanpa berkomunikasi dengan pegawai yang lain mungkin hal ini dikarenakan karena pegawai masih ragunya pegawai dengan salah dalam pengambilan keputusan untuk pekerjaannya . Dari Hasil tanggapan responden dan wawancara penulis bisa mengambil kesimpulan meskipun bertolak belakang tetapi pegawai sudah bisa mengambil keputusan tetapi masih ragu-ragu dan takut salah serta sering ada kesalahan dalam pengambilan keputusan pekerjaannya.

Tabel 5.27

**Rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepemimpinan pegawai
pada kantor camat Kampar kiri kabupaten kampar**

No	Indikator Pernyataan	Kriteria penilaian					Total
		S	CS	KS	TS	STS	
1.	Ketegasan pegawai dalam bekerja.	20%	50%	30%	-	-	100%
2.	Pegawai termotivasi dari penghargaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi.	30%	40%	30%	-	-	100%
3.	Dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	10%	-	70%	20%	-	100%
4.	Bijaksana dalam mengambil keputusan untuk pekerjaannya.	30%	10%	60%	-	-	100%
5.	Dapat mengambil keputusan tanpa berkomunikasi dengan pegawai lain.	20%	-	80%	-	-	100%
Jumlah Rata-rata		110% 22%	100% 20%	270% 54%	20% 4%	-	500% 100%

Sumber: data olahan 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas mengenai kepemimpinan seorang pegawai terhadap pekerjaanya, berdasarkan tanggapan responden terhadap 5 pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden yang mana hasilnya untuk mencapai baiknya kepemimpinan terhadap pekerjaanya terdapat kendala tentang mengambil keputusan dengan cepat dan tepat hal ini disebabkan karena pegawai masih ragu dengan keputusan yang diberikan karena pegawai takut apabila keputusan yang diberikannya salah, hal ini dikarenakan masih kurang yakinnya dan dipengaruhi juga oleh wawasan yang dimiliki dalam berfikir karena pegawai masih banyak juga yang mempunyai pendidikan yang rendah.

Begitu juga dengan kebijaksanaan karena pegawai masih banyak yang belum bisa menentukan pilihan terhadap pekerjaanya apabila terdapat pilihan, hal-hal seperti ini yang bisa menghambat untuk mendapatkan kinerja yang baik, karena tingkat percaya diri pegawai masih ada yang belum bisa memberikan keputusan tanpa musyawarah dengan rekan kerjanya dan kebijaksanaan dalam bekerja masih kurang hal ini terbukti berdasarkan tanggapan responden yang lebih banyak mengatakan seperti yang terlihat pada tabel rekapitulasi kepemimpinan diatas. Untuk kedepannya agar kendala-kendala ini bisa diatasi dengan cara pimpinan harus lebih memperhatikan pegawainya dan banyak memberikan bimbingan-bimbingan maupun pelatihan- pelatihan yang bisa menambah wawasan pegawai untuk bisa menambah pengetahuan dan bisa memberikan keputusan apabila sangat diperlukan tanpa

menunggu orang lain dan bisa mengambil keputusan untuk pekerjaanya serta bijaksana dalam melaksanakan pekerjaanya.

Tabel 5.28

**Rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja pegawai
Pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar**

No	Kinerja Pegawai	Kriteria Penilaian					Jumlah
		Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Prestasi Kerja	28%	32%	38%	2%	-	100%
2.	Keahlian	36%	28%	34%	2%	-	100%
3.	Perilaku	26%	38%	28%	8%	-	100%
4.	kepemimpinan	22%	20%	54%	4%	-	100%
Jumlah		112%	118%	154%	16%	-	400%
Persentase		28%	29,5%	38,5%	4%	-	100%

Sumber: hasil data olahan 2013

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator yang penulis ajukan kepada responden mengenai kinerja termasuk kategori kurang setuju, dimana indikator tersebut meliputi prestasi kerja, keahlian, perilaku, kepemimpinan. Terlihat dari rata-rata rekapitulasi yang mengatakan setuju berjumlah 28%, sedangkan yang mengatakan cukup setuju berjumlah 29,5%, dan yang mengatakan kurang setuju 38,5%, selanjutnya yang mengatakan tidak setuju berjumlah 4%. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada kantor camat

Kampar kiri kabupaten Kampar, bahwa kinerja yang dilakukan oleh pegawai pada kantor camat Kampar kiri dikategorikan kurang setuju dan untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi baik kemampuan dalam melaksanakan tugas maupun kedisiplinan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan pekerjaan terlaksana sesuai yang diharapkan.

Karena kedisiplinan dan kemampuan pegawai dalam bekerja sangat diperlukan karena kedisiplinan dan kemampuan menjadi salah penunjang untuk keberhasilan suatu organisasi dan tercapainya kinerja yang baik. Untuk kedepannya agar pegawai negeri sipil pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar menyadari akan pentingnya disiplin karena kedisiplinan tumbuh dari kesadaran pegawai bukan tanpa paksaan dari orang lain.

Dari hasil wawancara dan obervasi tidak semua pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik, hal ini dikarenakan masih kurangnya kecermatan pegawai dalam bekerja dan sering melalaikan pekerjaan sehingga prestasi yang diharapkan belum terwujud dengan baik. Namun begitu pegawai berusaha memaksimalkan dan memperbaiki segala kekurangan agar tercapainya kinerja yang baik untuk kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada kantor camat kampar kiri kabupaten kampar, maka penulis mengambil kesimpulan dari keseluruhan uraian dan penjelasan pada bab-bab sebelumnya mengenai analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor camat kampar kiri kabupaten kampar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai prestasi kerja, masih kurang baiknya kinerja pegawai pada kantor camat kampar kiri kabupaten kampar, karena masih kurangnya tingkat kecermatan dan kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Keahlian yang dimiliki pegawai pada kantor camat kampar kiri kabupaten kampar kiri samapai saat ini sudah memberikan kinerja yang baik terhadap instansi karena pegawai telah bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Mengenai indikator perilaku pegawai pada kantor camat kampar kiri pada saat ini masih kurang baik karena tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang, sehingga sering terkendalanya masyarakat dalam melakukan pengurusan dan kurang efektifnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Dari hasil penelitian ternyata kepemimpinan pegawai terhadap pekerjaannya dari segi pengambilan keputusan dan kebijaksanaan masih kurang karena pegawai masih kurang yakinnya dengan keputusan yang mereka ambil, hal ini disebabkan juga dari pengalaman pendidikan pegawai yang mana bisa dilihat latar belakang pendidikan masih ada yang rendah sedangkan pekerjaan yang diembankan kepadanya lebih berat.

Dari penjelasan diatas kinerja pegawai pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar di lihat dari keseluruhan indicator sampai sekarang masih kurang baik, hal tersebut dikarenakan kinerja pegawai pada kantor camat kampar kiri belum seperti yang diharapkan. Masih adanya pegawai yang belum bisa melaksanakan tugasnya dengan baik berdasarkan indikator prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan. Sehingga target tidak tercapai dengan baik dan kinerja pada kantor camat kampar kiri kabupaten kampar masih kurang baik.

6.2 Saran-Saran

Melihat kinerja pada kantor camat Kampar kiri secara menyeluruh dikategorikan kurang setuju, dan dari kesimpulan yang di uraikan, penulis dapat memberikan saran-saran untuk kedepannya terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Kampar kiri kabupaten Kampar, antara lain:

1. Mengenai prestasi kerja Pegawai untuk kedepannya dalam melaksanakan pekerjaan maupun penyelesaiannya harus lebih meningkatkan kecermatan agar

didalam penyelesaian tidak sering terdapat kesalahan lagi sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik, dan memperbaiki skill agar didalam bekerja pegawai lebih menguasai dan hasilnya pun akan lebih efektif kemudian didalam penyelesaian pekerjaan lebih cepat sesuai waktu atau target yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi lagi penundaan pekerjaan. Sehingga pekerjaan mudah dicapai dan berjalan sesuai yang diinginkan.

2. Dilihat dari indikator keahlian pegawai untuk kedepannya perlu dipertahankan, terutama lebih ditingkatkan dalam pemberian solusi dalam permasalahan kantor maupun pekerjaan, agar pegawai bisa ikut berpartisipasi memberikan ide-ide yang baru maupun inisiatif-inisiatif untuk mempermudah masalah yang dihadapi.
3. Mengenai kedisiplinan pegawai untuk kedepannya perlu ditingkatkan, dengan cara pegawai harus menggunakan kesadaran akan pentingnya disiplin didalam bekerja, karena disiplin bisa menjadi salah satu factor untuk memperburuk kinerja, dan begitupun dari pimpinan perlu diperhatikan lagi tentang kedisiplinan pegawainya, pimpinan bisa memberikan sanksi apabila pegawai masih melanggar aturan yang telah ditetapkan. Dengan memberikan sanksi sehingga pegawai lebih bisa meningkatkan kedisiplinannya.
4. Dilihat dari indikator kepemimpinan, juga perlu ditingkatkan dengan cara pegawai lebih percaya diri dalam pengambilan keputusan dan lebih bijaksana terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya karena kepemimpinan seorang pegawai sangat dibutuhkan dari ketegasan dan kebijaksanaanya maupun

pengambilan keputusan, sehingga untuk kedepannya pegawai lebih bisa yakin terhadap keputusan yang diambil dan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Dari saran-saran yang diberikan penulis diatas agar pegawai negeri sipil untuk kedepannya lebih bisa meningkatkan kinerjanya dengan memperbaiki dari kekurangan-kekurangan yang penulis jelaskan diatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu. S. P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; PT. Bumi Aksara.
- Kartini, Kartono. 1992. *Psikolog Sosial Perusahaan dan Industri*. Jakarta ; Raja Wali Press.
- Mangkunegara, Anwar P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (edisi 3) Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Edisi 5) Bandung ; PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung; Refika Aditama.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung; Alfabeta
- Ranupandjojo, Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalialia*. (Edisi 4). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Gravindo Persda.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Gravindo Persda.
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung ; Refika Aditama.
- Subekti, Akhmad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; prestasi pustaka Karya.
- Sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta ; Graha Ilmu.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. (edisi 3) Jakarta; PT RajaGrafindo Persada

Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974. *tentang pokok-pokok kepegawaian*.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 Tahun 2011, *tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.

Peraturan Pemerintahan Nomor 10 Tahun 1979, *Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*